

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y EN LA EMPRESA EN
LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

SAFETY COPY
MEXICO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

ALBERTO JAVIER BERNOT DUBOIS

MEXICO, D. F.

1971



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

*No pudiendo hacer que lo justo sea fuerte,
hemos hecho que lo fuerte sea justo.*

BLAS PASCAL

In Memoriam

A mi Madre, como póstumo
homenaje.

A mi Padre

Por haberme enseñado el
sendero de la libertad.

A mis hermanos

José Octavio, Margarita,
Rafael Alfonso, María de
Lourdes y Jorge Luis, por
el apoyo y la confianza
brindada en el logro de
esta tesis.

A mi Tía María Teresa

En agradecimiento eterno y reconocimiento perenne al sacrificio y entrega incondicionales que de su vida ha hecho para mi formación de hombre y de profesionalista.

Al Doctor Alberto Trueba Urbina

En correspondencia a su -
gula y consejo profesiona-
les, con el particular pro-
pósito de que el pueblo de
México vea realizado el -
contenido de la Teoría In-
tegral, que es causa y ob-
jeto de su Historia Revolu-
cionaria.

A mis Maestros

Por su enseñanza ejemplar.

Al Doctor Miguel Cosío Pascal

Con especial gratitud por -
sus consideraciones profe -
sionales e inmerecida amig -
dad.

A Don Eduardo Trueba y Sra.

Con admiración, respeto y -
cariño por la singular bon -
dad que me han enseñado.

A Don Antonio Madero y Fam.

Por su inapreciable colabo -
ración e invaluable ayuda.

A Doña Olivia L. de Obón y Fam.

Por su inigualable afecto.

Al Lic. Fernando Trueba Buenfil y
Al Lic. Ramón Obón León

Con todo el afecto por
su amistad entrañable.

A mis Amigos todos

Con la esperanza de -
conservarlos.

A mis Compañeros

Con la convicción de -
que unidos lucharemos -
mejor por una patria -
con justicia social.

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y EN LA EMPRESA EN
LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

CAPITULO I - ANTECEDENTES HISTORICOS

- A) LIBERTAD DE TRABAJO
- B) LOS ORIGENES DEL DERECHO DEL TRABAJO
- C) EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION DE 1917.

CAPITULO II - DOCTRINAS SOBRE ESTABILIDAD

- A) TESIS EUROPEAS
- B) TESIS LATINO AMERICANAS
- C) TESIS MEXICANAS

CAPITULO III - TEORIA LEGISLATIVA DE LA ESTABILIDAD

- A) LA ESTABILIDAD EN EL DERECHO COMPARADO
- B) EL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN LA FRAC. XXII
DEL ARTICULO 123
- C) LA ESTABILIDAD EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO

CAPITULO I
ANTECEDENTES HISTORICOS

A) LIBERTAD DE TRABAJO

La historia del hombre es la historia del trabajo. Ya que se piense en la bíblica pareja que empieza su peregrinaje como Humanidad con la sentencia divina "Ganarás el pan con el sudor de tu frente", o bien, se elucubre sobre las tesis que mencionan la aparición del hombre -cuya formación aún se ignora y cuyo destino no se percibe, se observará que de una u otra forma se organiza, creando el Clan Totémico Exogámico Matriarcal que perdurará hasta la aparición de las tribus (surgimiento del patriarcado), en que es más notoria la división del trabajo, quedando miembros para la caza y pesca, para la recolección de frutos, para el gobierno, etc., en tanto que al establecimiento de la indignante esclavitud -por causa guerrera primero y mercantil después- los vencidos son asignados a tareas de construcción, agricultura y servicio doméstico del pueblo victorioso.

Posteriormente, el hombre aplica cierto efecto (utilidad) a determinados satisfactores (bienes), iniciando la permuta y el comercio las actividades mercantiles, inquiriéndose cómo ha de incrementar sus beneficios, respondiéndose que con mayor producción, a base del trabajo de otros individuos, que laborarán a cambio de una percepción en moneda (ficción económica que funciona como medio de cambio común, en tanto es representativa de una tabla de valores convencionales comunes, respaldados por existencias de minerales preciosos (oro) o de potencial industrial, dando lugar de esta manera, a las relaciones obrero-patronales, ya que se establece una relación de interdependencia).

Conocida entonces la forma en que el hombre desarrollará su primordial actividad, debemos saber cuál es el medio en que ha de realizarla, siendo tal la sociedad humana, razón por la que hemos de indagar qué significa para nuestros fines y cuál es su origen.

Nicholas S. Timasheff declara que "sociedad es un conjunto de seres humanos en interdependencia, siendo aquí donde se da el complejo de relaciones humanas" (1), por lo que de acuerdo con Elentherópulos, la sociedad es una unidad-compleja formada por elementos varios (una convivencia agrupada, entes unidos por un lazo común), por lo que habla de "coexistencia", sustantivo que para que tenga sentido real, ha de cumplimentarse con un equilibrio entre los factores existentes, que en este caso, serán fuerzas de trabajo y de empresa.

(1) Cfr. Nicholas S. Timasheff - La Teoría Sociológica - Fondo de Cultura Económica - México 1969 - p. 16.

J.J. Rousseau en su obra "El Contrato Social", asienta que la única sociedad natural es la familia, que se conserva unida en tanto los hijos necesitan del padre para su conservación. Al llegar los hombres a un punto tal, que los obstáculos que dañan a su conservación en el estado natural superan por resistencia a las fuerzas de cada individuo, a las que éste puede emplear en ese "status", el estado primitivo no puede continuar, ya que perecería el género humano. Mas como los hombres no pueden crear por sí solos nuevas fuerzas, sino unir y dirigir las que ya existen, sólo les queda el medio de conservación en la formación de una agrupación, de una suma de fuerzas, capaz de vencer la resistencia, de ponerlas en movimiento por un solo móvil; esta suma de fuerzas sólo puede nacer del concurso de muchas separadas. Pero siendo la libertad y la fuerza de cada uno los principales instrumentos de conservación, qué medio utilizar para obligarlos, sin perjudicarse, sin olvidar los cuidados que se debe a sí mismo: la solución es una forma de asociación capaz de defender y de proteger con toda la fuerza común la persona y bienes de cada asociado, de modo tal, que cada uno de ellos uniéndose a los demás, obedezca a sí mismo, quedando tan libre como antes, esto es: el Contrato Social, cuyas cláusulas se determinan por la naturaleza del acto, ya que aun cuando no han sido expresadas formalmente jamás - en todas partes son las mismas, - siendo hasta la violación del Pacto Social, el momento en que recobra cada uno sus primitivos derechos y su natural libertad, perdiendo la libertad convencional por la cual renunciará a aquélla. (2)

Herbert Spencer, creador de la Teoría Organicismista, afirma que el hombre es un organismo que está sujeto a leyes biológicas y que la sociedad está integrada por tales organismos, de donde deduce que la Sociedad es un organismo y que como tal existe y funciona, crece y se manifiesta, en una diferenciación de estructuras y funciones, siendo las crisis-económicas, enfermedades del organismo en cuestión (3).

Reinhold Niebuhr explica que es evidente el paso de un individualismo primitivo a realidades presentes fundadas en una cultura técnica colectiva a través de diferentes conflagraciones: el objetivo de la ley natural era dictar normas morales a la sociedad, reclamando como medular objetivo, la justicia: justicia para todos, concepto de la misma, que desde Aristóteles hasta la fecha encuentra en el interés colectivo, por el bienestar general, la interpretación correcta de "justicia". Agrega Niebuhr, que el hombre, como criatura racional y social es diferente al animal, tanto en su capacidad como en su tendencia natural, forjándose en conceder y agente de la historia, lo que trae como consecuencia el que -

- (2) Cfr. J.J. Rousseau - El Contrato Social - Editorial TOR-Argentina 1957 - p. 6 y ss.
- (3) Cfr. Nicholas S. Timasheff - Ob. Cit. - p. 30.

las comunidades humanas queden sometidas a innúmeras varian-
tes y expresiones. El efecto de la libertad humana es la co-
existencia del hombre -en su existencia social- da pie a con-
tradictorias teorías sobre su conducta (4). Recordemos que el
propio Aristóteles piensa que el hombre es un "zoón politi-
kón", lo que significa que el hombre es social por natura-
za, por esencia, "ya que lo humano se da sólo en Sociedad." -
(5)

Así podemos concluir que la vida social requiere
mínimos para darse, estando en la naturaleza del hombre, la
facultad de desarrollar muchas facetas -hasta alcanzar lo no-
imaginable-, capacidad que el irracional no tiene (aunque po-
séea una forma de comunicación, que desde luego no es lengua-
je), siendo la tendencia del hombre la de desarrollar los ele-
mentos de la acción humana, aboliendo una serie de problemas-
básicos de la vida, a los que tiene que enfrentarse y que no-
están limitados a la supervivencia física, sino que, debido a
que los hombres viven en grupo, afrontan también problemas de
índole social, de similar importancia (6). Es claro que un
grupo que subsiste por varias generaciones, ha encontrado me-
dios y manera para satisfacer demandas de índole social e in-
dividual, por lo que podemos afirmar, que los mínimos requeri-
dos para la vida social y por ella, son de gran importancia,
dado el efecto e influencia que producen, ya que ninguna so-
ciedad puede sentirse completa sin tomar en cuenta el papel
de los problemas fundamentales y el lugar que desempeñan en
la organización de la acción social. Más aún: se han de tener
en cuenta los problemas recurrentes a los que se enfrenta to-
da sociedad, para poder determinar los requerimientos mínimos
para sostener la vida social.

- a).- Adaptación al medio externo, físico y huma-
no (albergue-alimentación).
- b).- Adaptación a la naturaleza bio-social de
sus miembros (satisfacción de necesidades
individuales; alimento-albergue; contactos
psíquicos y sexuales).
- c).- Adaptación a la vida colectiva.

Nuestro interés se fija en el inciso c), ya que
el hombre convive con sus semejantes, obligándose a coordinar
e integrar sus actos en cierta medida, para evitar el caos y
la confusión (que en el mundo animal norma el instinto), ya
que el conglomerado social todo, es producto de la invención-
social, teniendo el hombre que elaborar reglas y establecer -

(4) Cfr. Reinhold Niebuhr - La Naturaleza del Hombre y su Me-
dio - Edit. LIMUSA/WILEY - México 1967 - p. 14.

(5) Cfr. Reinhold Niebuhr - Ob. Cit. p. 37.

(6) Cfr. Alex Inkeles - Qué es la Sociología - U.T.E.H.A. -Mé-
xico 1968 - p. 138.

ordenamientos en todos los renglones de las relaciones (incluyendo las obrero/patronales), buscando un equilibrio en las mismas, ya que es innegable que desde que desapareció la esclavitud y se inició el trabajo libre, principiaron los hombres a prestar servicios mediante un contrato que hubo de regular el derecho.

Vistas las diferentes opiniones que de la sociedad y de su origen se guardan, encontramos que tienen de común el ser "reunión permanente orgánica establecida en determinado territorio y sometida a un gobierno soberano", identificándose en este sentido con Estado, que surge entre la bruma de las ideas como campo de desarrollo de la actividad, mismo Estado que ha de regular la actividad laboral en el campo social, pensamiento que se ilustra con lo señalado por Emmanuel Kant cuando dice que "Estado es simplemente una institución establecida por medio del contrato con el fin de garantizar los derechos del individuo" (7).

Engels, a su vez, considera que la sociedad al llegar a determinado punto y a cierta fase de desarrollo, que es resultado de la división de la sociedad en antagonismos irreconciliables de intereses económicos, produce la necesidad de un poder situado por encima de ella, llamado a amortiguar el conflicto, a mantenerlo dentro de los límites del orden, siendo este poder que surge de la sociedad misma, el Estado (8), mientras que Lenin sustenta la idea de que el Estado es producto y manifestación de contradicciones de clase, calificando como arma de explotación de la clase oprimida, al Estado, que debe ser de acuerdo al pensamiento marxista período de transición entre la sociedad capitalista y la sociedad comunista, debiendo ser por ello, durante tal lapso, "dictadura del proletariado" (9).

Acordes entonces en que la sociedad es el campo de la actividad laboral y que la expresión jurídica del conglomerado humano es el Estado, hemos anotado que en las diversas concepciones de tal que conocemos, aparece como común denominador la normatividad, que es la que regula la actividad (normalidad) de los individuos en su desarrollo social, por lo que, particularizando respecto del interés que nos mueve, se observa que la norma jurídica (debe ser) se encuentra, al menos en teoría, en íntima relación con la realidad social (ser), por lo que concluimos con lo manifestado por Heller y anhelado por Marx, esto es, que deben darse la normatividad y la normalidad coordinadas, para que pueda existir el Estado -

(7) Cfr. Raymond Gettell - Historia de las Doctrinas Políticas - Editora Nacional - México 1967 - Tomo II - p. 267.

(8) Cfr. Federico Engels - El Origen de la Familia, de la Propiedad Privada y del Estado - Stuttgart, Alemania 1894 - p. 177.

(9) Cfr. V.I. Lenin - El Estado y la Revolución - Editora del Nuevo Mundo - México 1968 - p. 7.

ideal como entidad jurídica, razón que nos impulsa a conocer el grado en que se da la libertad en relación con el trabajo en la normalidad que regula la normatividad existente, dejando sentado de antemano, que "aun cuando existen cláusulas que aun cuando no han sido expresadas formalmente jamás, en todas partes son las mismas".

Ulpiano nos informa que por lo que toca al Derecho Civil, los esclavos eran considerados como si no fueran nadie, al igual que los hombres que desarrollaban tareas subordinadas (10), en tanto que los "collegia" romanos prestaban sus servicios regulados por profesiones, según señaló Alejandro Severo, permitiéndoles que redactaran sus propios estatutos (11).

Es importante hacer resaltar el hecho de que en las sociedades greco-latinas se respetaba al individuo en cuanto a su ciudadanía, en tanto que los germanos hacen depender los derechos del individuo, de la personalidad, por lo que fuere a donde fuere aquel, llevaba consigo su derecho; mas al surgir las corporaciones que tratan de elevar al proletariado a clase social con prioridad en el Ordenamiento Jurídico, es más notoria la explotación de que es objeto el hombre en aras de los productores, perdiéndose así el respeto a la personalidad. Originado pues el feudalismo de la conjugación de la costumbre bárbara (amor a la libertad), que hace emanar al individualismo y el sentido romano de fidelidad al señor (a la tierra original) con la decadencia del Poder Real (falta de un Estado fuerte), se constituye la sociedad feudal que consta de dos clases: siervos y nobleza. La pequeña industria que se desarrolla al lado de un incipiente comercio, está formada de asociaciones artesanales, mismas que son el aporte estructural de la Edad Media, intentando la ciudad basarse a sí misma con el sistema corporativo, que une a los hombres de una misma profesión, oficio o especialidad, para la defensa de sus intereses comunes, en gremios, corporaciones o guildas, impidiendo esa misma defensa, la libre concurrencia al trabajo (monopolio del trabajo). La situación de compañeros y oficiales tórnase difícil, ya que, inclusive, eran juzgados por los Maestros, por su comportamiento dentro y fuera del taller. Lo anterior da ocasión a que en Alemania aparezcan Asociaciones de Compañeros, siendo la Gran Bretaña la primera Nación que prohíbe a las guildas poseer bienes - (1545), en tanto que será el Edicto de Turgot el que prescriba en Francia las corporaciones (1776), asestándoles fatal golpe como monopolios de trabajo con el Decreto de 1791, que decía:

- (10) Cfr. Ulpiano - Apuntes de Derecho Romano - UNAM - (tomo I) - p. 270.
(11) Cfr. Mario de la Cueva - Derecho Mexicano del Trabajo - Editorial Porrúa - México 1964 - (tomo I) p. 9.

"A partir del primero de abril, todo hombre es libre para dedicarse al trabajo, profesión, arte u. oficio que estime conveniente, pero estará obligado a proveerse de un permiso, a pagar los impuestos de acuerdo a las tarifas siguientes y a conformarse a los reglamentos de policía que existen o se expldan en lo futuro." (12)

La Ley Chapellier a su vez, prohibirá su reorganización, aplicándose el principio de libertad individual, como base de las instituciones que tengan relación con la materia de trabajo, dado que la noción de "equidad" de la Ley Civil, regirá todas las relaciones, sin que el obrero se oponga en momento alguno.

Fragmentado el Imperio Medieval pontificio al surgir nuevas naciones y descubrirse nuevos mercados, que son también fuentes de materias primas, se atrae a los campesinos a los centros industriales que se multiplican extraordinariamente, supliendo así a talleres y corporaciones que son insuficientes para las nuevas necesidades, trayendo consecuentemente el abaratamiento de la mano de obra, que conjugada con el proteccionismo legal a los intereses patronales (se exime del pago de salarios y responsabilidades por despido injustificado), precipita la catástrofe. Asentado el individualismo, hace acto de presencia el liberalismo, notándose la desaparición de trabas a la libertad de trabajo, emanando una fe nueva en la justicia, desvanecido el sueño al encontrarse el trabajador desprotegido frente al empresario, ya que cuando acude a emplearse a la fábrica burguesa, se ahonda infranqueable la distinción entre poseedores y desposeídos, empresarios y trabajadores, capitalistas y proletarios, dándose cuenta el hombre de que la igualdad no existe, de que la libertad es puramente teórica, es más: negativa, ya que consiste en la facultad ilimitada de venderse al empresario por lo que éste quiera pagar -el mínimo posible-, surgiendo interrogantes acerca de la forma en que ha de luchar el trabajador contra el empresario, si no tiene más patrimonio que sus necesidades, encontrando como respuesta al modo de imponer sus condiciones, el unirse con sus iguales, para llevar a cabo una lucha equilibrada. Y no es, sino hasta que los trabajadores se dan cuenta de que sólo presentando un frente integrado podrán oponerse con efectividad a los patrones, que se logran concesiones legislativas, indudablemente influidas por las bríosas voces radicales que prometen todo a los trabajadores, mediante acciones violentas.

Acudiendo a la historia, cedazo de la vida del hombre y rasero de sus aciertos y atrocidades, vemos que en -

la Nueva España, en el Siglo XVIII, se presentan caracteres de explotación en el sector indígena (trabajador) en forma tal, que ni en Europa en su más cruel momento, se vió, ya que después de laborar de sol a sol, eran encerrados los infelices aborígenes, en la "Tlalpixquera" (13). De hecho, el natural americano estaba marginado a la vida civilizada, ya por la barrera del idioma, ya por el "estudio formal acerca de su racionalidad", sin acceso a empleo alguno. Mas, como el criollo se encontraba en semejante condición, en aras del descontento del trabajador por la opresión sufrida, se realizan los sucesos de Puebla, Yautepec, Guanajuato, Real del Monte, etc., movimientos que pregonan la Independencia de México, etapa en la que se pronunciará la Abolición de la Esclavitud (19 de octubre de 1810), al igual que un programa socio-político avanzado para la época ("Sentimientos de la Nación" de José Ma. Morelos, Septiembre de 1813). Así pues, partiendo de los antecedentes del México Independiente, de la existencia de gremios similares a los que se encuentran en el Viejo Continente, propónense medidas moderadoras de la opulencia y se propone sea aumentado el jornal al pobre, señalándose específicamente que sólo debían contratarse artesanos extranjeros cuando se necesiten enseñar nuevos oficios a los nacionales (sugerencias al Congreso elaborador de la Constitución de Apatzingán del 22 de octubre de 1814, hechas por Don José Ma. Morelos) (14).

Podemos así declarar, sin temor a error, que el contenido de la libertad de trabajo es el más importante de los subjetivos derechos que pueden otorgar las Leyes Constitucionales, ya que sin tal, no puede llevarse a cabo ninguna función laboral, además de radicar en esta prerrogativa, la razón de ser del hombre como ente social, queriendo expresar con ello, que por la libertad de trabajo se dan otras, como la de tránsito, educación, prensa, asociación, etc. Considerando entonces las esencias de las Constituciones de 1857 y de 1917, vemos que en una y otra se presentan las llamadas "Garantías Individuales", como título reservado a los límites que el Estado tiene en su actividad respecto de los particulares, siendo significado real y jurídico del peso equilibrador entre el Poder Estatal y el individuo, estabilizador de un "stato quo" jurídico.

El Maestro Felipe Tena Ramírez, asienta que hay derechos en el individuo que son fundamentales frente al Estado, ya del individuo mismo, ya en su relación con los demás, siendo los primeros los llamados "absolutos" (derecho de conciencia), en tanto los que se refieren a las relaciones sociales son limitados y ordenados por el Estado (libertad de asociación), por lo que de acuerdo a la tendencia li-

(13) Cfr. Alfonso Toro - Historia de México - Editorial Patria - México 1961 - p. 14.

(14) Cfr. Alfonso Toro - Ob. Cit. - p. 32.

mitativa de la Ley (respecto del ejercicio de los derechos fundamentales en beneficio de la comunidad, estos se acotan con las requisitorias de licitud, moralidad, orden público o afección a derechos de tercero (Art. 6o. Constitucional), de donde resulta notorio el equívoco de elevar los derechos individuales a "Garantías Individuales", ya que de la "garantía" de tales derechos, se ocupa el Juicio de Amparo (artículos 103 y 107 Constitucionales). (15)

La Legislación Yucateca es la primera que hace formalmente referencia a la libertad de trabajo, reconociendo también la asociación profesional. Respecto de la Libertad de Trabajo, señalaba:

Art. 1o.- *"El trabajo es libre. En consecuencia, ninguna autoridad, individuo o corporación, puede coartar el derecho que tienen las personas a dedicarse al oficio o profesión que les convenga y de servir al patrón que más les plazca"* (16)

El Constituyente de 1857, en ocasión de dirimir el artículo 4o. del Proyecto Constitucional correspondiente al capítulo de la Libertad de Industria y Trabajo, escucha la exposición que de los problemas de la época y la necesidad que hay de ir en ayuda de la clase trabajadora, hace Vallarta, al quedar establecido lo perjudicial que resulta la protección a la industria -que toca al interés individual - proteger-, debiendo la Ley salvaguardar a la Libertad de Trabajo, al equilibrio entre las fuerzas en conflicto, único propósito que debe proclamar la Constitución (17).

La Libertad de Trabajo en la Constitución de 1917, es de similar contextura a la establecida en el Segmento Dogmático de la de 1857. Nuestros actuales preceptos declaran lo siguiente:

Art. 4o.- *"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad, 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. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial."*

(15) Cfr. Felipe Tena Ramírez - Derecho Constitucional Mexicano - Editorial Porrúa - México 1968 - p. 440 y ss.

(16) Cfr. Mario de la Cueva - Ob. Cit. - p. 106.

(17) Cfr. Mario de la Cueva - Ob. Cit. - p. 93.

"La Ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deben llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo."

El otro principio que nuestra Constitución establece acerca de la Libertad del Trabajo, dice:

Art. 50.- "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, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los de jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa e indirecta, las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación, o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco puede permitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, 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."

Encontramos en estos preceptos la idea individualista de la libertad del trabajo, pudiendo notarse que son expresión -excepto el último párrafo del artículo 50.- del dogma individualista de dicha libertad de trabajo, según comentario de De la Cueva (18), tocando a la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, reconocer la asociación profesional, en cualesquiera forma que se realice, al igual que reconoce en la fracción XVII del mismo Ordenamiento, el derecho de huelga, tan importante en la lucha por el equilibrio de las fuerzas económicas.

Así pues, para los fines que nos representa interés la disposición del artículo 50. que transcribimos, puede comentarse que la ilicitud (delito), la determinación judicial (sentencia), la resolución gubernativa (reglamentaria o decretada) y la afcción a derechos de tercero, pueden impedir el ejercicio de la prerrogativa Constitucional mencionada, que en caso de ser violada por alguna autoridad, tiene la defensa jurídica en el Juicio de Amparo, que es en nuestro medio el protector de la organización jurídica y, en particular forma, de la base dogmática del Ordenamiento Supremo tomando en cuenta, que ha de hacer perdurar y valer los preceptos que constituyen freno a los Poderes Públicos en referencia a los particulares, regulando las leyes secundarias las inter-relaciones de los individuos, constituyendo el hecho violatorio de los derechos enmarcados dentro de la concepción "Garantías Individuales" que señala la Constitución, de un individuo respecto de otro particular, un delito tipificado en la Ley Penal (artículo 264 Fracción II), ya que engendra un malestar social.

Es conducente apuntar que, cuando el órgano jurisdiccional de control de constitucionalidad dicta sus disposiciones con carácter "erga omnes", es a petición de un órgano de poder al que perjudica una determinada situación, en tanto que será valedera tan sólo para el perjudicado quejoso, la disposición que le suspenda determinado efecto, continuando la validez de la determinación de que se trate, respecto de los demás.

En lo que toca al supuesto de ilicitud a más del calificado como delito (tráfico de enervantes, v.gr.), encontramos que la Ley General de Sociedades Mercantiles dispone-

(18) Cfr. Mario de la Cueva - Ob. Cit. - p. 121.

la liquidación -por denuncia del Ministerio Público incluso- de la sociedad que habitualmente ocurra en comisión de actos ilícitos (artículo 3o.), mientras que el Código Penal del Distrito y Territorios Federales, establece en su artículo 11 la disolución de la misma, por la comisión de un solo acto ilícito, siendo por ello más perfecta esta disposición, en opinión de Tena Ramírez (19). El mismo autor, al referirse a los sujetos de derecho mercantil, señala en "Incompatibilidades y Prohibiciones" que el artículo 12 del Código de Comercio prohíbe a los quebrados no rehabilitados y a los condenados con sentencia ejecutoriada por delitos contra la propiedad, falsedad, peculado, cohecho o concusión, el ejercicio del comercio (20).

El penalista hispano Eugenio Cuello Calón manifiesta que la incapacidad para el ejercicio de determinadas profesiones u oficios, más que penas, son consideradas como "verdaderas medidas de seguridad" (Congreso Penitenciario Internacional de Berlín, 1935), inhabilitaciones que por su carácter absoluto recaen en la pérdida o privación del ejercicio de derechos de orden público. (21) Sólo queda mencionar que los profesionistas cesados en su ejercicio por la comisión de un delito que traiga aparejada la inhabilitación para desarrollar la actividad amparada por el título expedido por autoridad competente, quedarán privados temporal o permanentemente de su función, según señala la Ley Penal (artículos 228, 229, 230, etc.).

El mencionado Código de Comercio señala que los extranjeros serán libres de ejercer el comercio (artículo 13) según lo dispuesto en los tratados con sus respectivos países, correspondiendo a las leyes de extranjería (Ley de Población y Reglamento de la misma) determinar la calidad de extranjeros, tocando al artículo 14 del mismo Código de Comercio, determinar que los extranjeros estarán sujetos a él en su calidad de comerciantes, en tanto que las sociedades mercantiles legalmente constituidas en el extranjero y establecidas en México, como menciona el título "De las Sociedades Extranjeras", serán reguladas por la Ley General de Sociedades (artículos 250 y ss.).

Cuanto se refiere a la resolución gubernativa que menciona el artículo 4o. Constitucional, es dable el siguiente caso: dispónese que al propietario o administrador de un establecimiento expedidor de bebidas alcohólicas, se le cancele el permiso, por contravención a lo dispuesto por los artículos 301 y 302 de la Ley de Hacienda del Departamento del Distrito Federal, en concordancia con el artículo 303 del

- (19) Cfr. Roberto Mantilla Molina - Derecho Mercantil - Editorial Porrúa - México 1968 - p. 225.
- (20) Cfr. Roberto Mantilla Molina - Ob. Cit. - p. 84 y ss.
- (21) Cfr. Eugenio Cuello Calón - Derecho Penal - Editorial Nacional - México 1961 - (Tomo I) p. 743.

mismo Ordenamiento y los Transitorios del Título Cuarto de la misma Ley, que da al Tesorero la facultad discrecional para aplicar la clausura a tales expendios.

Respecto al caso que menciona la ofensa a los derechos de la sociedad, se puede señalar el caso del individuo que labora con materiales de alta peligrosidad, sujetos a presión o de contenido altamente explosivo, o dañinos en sus vaporizaciones o desechos, provocando los depósitos en que se encuentran, trepidaciones que pudieran afectar edificaciones vecinas, o que los desechos invadan tierras fértiles inutilizando productos o la misma tierra, etc., de acuerdo con lo señalado en los artículos 1912, 193, 1931, 1932, etc., del Código Civil. Al respecto, la misma Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado que "cuando un individuo dedica sus actividades a hechos que puedan ofender a la sociedad, lo procedente es consignar a ese mismo individuo a la autoridad judicial para la investigación de los hechos y para el castigo consiguiente, así como para hacer cesar sus actividades, sin que la autoridad administrativa esté facultada para clausurar su oficina, pues este hecho es inconstitucional e inconstitucional también su ejecución" (T. XXXIV p. 1356).

Relacionado con la Libertad de Trabajo, opinan los Maestros Trueba Urbina y Trueba Barrera, que por ser los derechos de los trabajadores de naturaleza social, cualesquiera atentado realizado contra el derecho que marca el artículo 5o. Constitucional, es atentatorio contra la sociedad misma, razón por la que el mismo precepto establece un año como duración máxima del Contrato Individual, entendiéndose tal postura como freno a la esclavitud, no pudiendo además, por la misma naturaleza del derecho que analizamos, extenderse las cláusulas del contrato de referencia, a la pérdida o menoscabo de los derechos civiles o políticos.

El Maestro Trueba Urbina en su "Nuevo Derecho del Trabajo" (22) manifiesta que "el hermoso principio de que el trabajo es un derecho y un deber sociales, es rector en las relaciones humanas; por ello ha sido recogido en estos términos por las legislaciones extranjeras, aunque la grandilocuencia del principio se encuentra implícito en el artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917", recalcando que el Código Civil de 1870 proclamó la dignidad del trabajador como persona, como sujeto de derechos al estatuir: "...sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halle colocado, no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios profesionales" (23), verdadera posición que debe guardar el dere-

(22) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Nuevo Derecho del Trabajo - Editorial Porrúa - México 1970 - p. 267.

(23) Cfr. Mario de la Cueva - Ob. Cit. - p. 16.

cho del trabajo, negando desde el punto de vista laboral y humano la tesis sostenida por el Código Napoleón. Así pues, tenemos que, tanto la Constitución como las leyes emanadas de conformidad a ella, establecen el principio de libertad, en sentido general, y libertad de trabajo específicamente. El artículo 2o. Constitucional, dice:

Art. 2o.- "Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al Territorio Nacional alcanzarán por ese solo hecho, su libertad y la protección de las leyes."

A su vez, la Nueva Ley Federal del Trabajo, señala en su artículo 3o., lo siguiente:

Art. 3o.- "El trabajo es un derecho y un deber sociales. 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.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social."

Curioso resulta considerar que los cánones actuales que regulan la vida laboral, son expresión estatal, por lo que es fácil comprender como un gran emporio -¿o imperio?- que orgulloso se ostenta como crisol de grupos étnicos, intenta borrar -tras un siglo de guerra civil- los residuos de esclavitud, que abolida por Lincoln, lo fue de puertas afuera, mostrando las luchas la exacerbación de las brutalidades de clase con las diferencias raciales, padeciendo la minoría estadounidense de color por la perniciosa herencia de desprecio social que le ha dejado su tono oscuro como por un atraso cultural "afortiorum", superado sólo por los mejor dotados, constituyendo los ciudadanos norteamericanos de que hablamos, los proletarios en el paraíso burgués, pudiendo solamente una presión política tenaz, redimir a los negros del "Profundo Sur" de la brutalidad de la plutocracia blanca y, a los negros de cualquier latitud, del odio social que constituye una ofensa a la Humanidad y a sus derechos como ciudadanos de una Nación cualesquiera que ésta sea.

Y será hasta que tenga plena vigencia la sentencia de Cicerón: "Cualesquiera definición de hombre que se haga valdrá para todos" (24), que podrá hablarse de humanidad -

en la humanidad.

Ello nos lleva a pensar que la libertad humana - en pro de una relación dialéctica y única del individuo con la comunidad, transforma el instinto natural de supervivencia en una variedad de modos de realizarse a sí mismo, de la misma manera que la libertad del "yo" proporciona al hombre una variedad de relaciones con su comunidad, desde la dependencia hasta la actividad sociales.

Mas este no es el capítulo final: tal, lo están escribiendo aquellas Naciones en que la democracia ha hecho - dirigir la mayor parte del pluralismo étnico y cultural, en aquellos países en que se formulan leyes en las que aparecen derechos humanos que no se imponen por sí mismos, sino por la autoridad política sancionada por una comunidad integrada política y culturalmente, intención y fin de la comunidad humana.

B) LOS ORIGENES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Desde su denominación, nuestra materia es objeto de escisiones que son -en el fondo- banderas de opiniones diversas acerca de su naturaleza y extensión (25), considerando que el término acorde al espíritu de la Legislación Mexicana es el de Derecho del Trabajo, que al decir del Maestro Trueba Urbina, en interpretación fiel del artículo 123 Constitucional, extiende su protección a toda persona que pone a disposición de otra su fuerza de trabajo (26).

Visto que la "economía de ciudad" del régimen corporativo es insuficiente a la intensificación de las relaciones entre Estados y el crecimiento de nuevos mercados, se origina una "economía nacional" por el desarrollo del capital y de la técnica (manufactura). El ideal liberal de los siglos XVII y XVIII hace que el hombre se oponga al monopolio del trabajo que, junto con el principio de "igualdad" ante la Ley Civil, impide una "legislación de clase". Ahondadas las diferencias, surgen las críticas socialistas que impelen a los gobiernos a investigar las condiciones de los trabajadores: jornadas de 15 ó 16 horas, salarios de hambre, nula la prevención de accidentes y absoluta carencia de higiene en los centros fabriles, lo que hace que dicten medidas asistenciales -

(25) Cfr. Mario de la Cueva - Ob. Cit. - p. 3.

(26) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 218.

(protección de menores trabajadores), preámbulo del derecho del trabajo. Posteriormente, Prusia expide la primera Ley del Trabajo (1839) siendo emulada por los Estados Alemanes. Tal legislación prohíbe laborar a menores de 10 años, el trabajo nocturno a menores y jóvenes, fijándose un día de descanso semanal y prevee vigilancia de las condiciones higiénicas en las fábricas, autorizando, en ocasiones, a los obreros mismos para la vigia del cumplimiento de las disposiciones, siendo Francia la que promulga en 1841 una Ley de protección a la infancia.

Así tenemos que, factores de tipo económico como la evolución del sistema capitalista y el progreso del maquinismo unidos al reconocimiento de las sociedades anónimas, proletarizan a los hombres dividiendo la sociedad, trayendo como natural consecuencia, la unión de los trabajadores, factor este último, determinante del origen del derecho del trabajo, ya que el movimiento obrero demostró que la política liberal "dejar hacer, dejar pasar", era falsa, porque a guisa o pretexto de aplicarla intervino el Estado, impidiendo la organización de los obreros y sus demandas de condiciones humanas en el trabajo, teniendo que luchar por la libertad de coacción y asociación profesional, base de formación de la disciplina, por lo que el más importante programa del movimiento obrero mundial, esto es, el Manifiesto Comunista, las normas francesas sobre accidentes de trabajo y la Ley de Sindicatos Profesionales, dan al traste con la economía liberal en las primeras décadas de nuestro siglo.

Haciendo entonces un bosquejo de los momentos históricos de influencia en el nacimiento de nuestra materia, observamos que Inglaterra es escenario del desplazamiento que provoca la invención por Hargreaves de la primera máquina de hilar (1764), desplazamiento que para Marx representa "el espectáculo más espantoso", tomando los trabajadores desplazados, acción en contra, destruyendo las máquinas e incendiando las fábricas, promulgándose como contrapartida una Ley Contra Asaltos a Máquinas e Incendios Fabriles (1769), a lo que el movimiento "Luddita" responde con actividades extremistas que motivan que en 1812 se dictamine la pena capital para los destructores de máquinas. Los obreros luchan entonces por el reconocimiento de la libertad legal de asociación, que se logra en 1824, aun cuando son perseguidos más adelante.

La burguesía utiliza el movimiento popular para lograr una reforma electoral a su favor, aprobándose en 1834 la Ley de Beneficencia que reduce el subsidio a los artesanos independientes y a las personas carentes de recursos, creándose las "Casas de Trabajo", verdaderas cárceles para obreros, difundándose por ello las ideas de Owen, que propalan junto con las circunstancias la Guerra Cartista, que se inicia en Londres en 1839 con la Primera Convención Cartista, que con -

dos facciones, De la Fuerza Moral (educación y no fusiles) y De la Fuerza Física (necesidad de una táctica revolucionaria), presenta al Parlamento una "Carta" de seis puntos, que encierra sus peticiones (27), misma que es rechazada. En 1842 se presenta una segunda "Carta", afirmando ésta que el régimen imperante es una "legislación de clase", pasando a relatar las condiciones de miles de hombres en la Gran Bretaña, que perecen de hambre sin que se haga nada por ellos, pese a la inconstitucionalidad probada de la Ley de Beneficencia, denunciando de nueva cuenta las hornadas inhumanas y el exiguo salario, el gravamen sobre los artículos de primera necesidad del consumo popular, al igual que la existencia de monopolios de todas clases, como el de máquinas y tierras, prensa y medios de transporte y de toda "una muchedumbre de monopolios y privilegios demasiado numerosos para contarlos todos. Todos esos monopolios son creados por la "legislación de clase" (28). Sucede el movimiento del llamado "Mes Santo" que fracasó por falta de líderes idóneos, haciendo los Cartistas una tentativa en 1848, con la organización de un mitin que fue sofocado por la fuerza, dominándose así al movimiento obrero y deteniéndose la legislación del trabajo por muchos años, hasta que en virtud de encuestas realizadas por la creciente influencia de las organizaciones, se votan las Leyes de 1871, 1875, 1876, 1906, que reconocen nuevamente los Trade-Unions (sindicatos), lo que ha de garantizar el movimiento obrero en la Gran Bretaña.

De las semblanzas históricas, quizá la más importante por su trascendencia en Europa, sea la sucedida en Francia, la llamada "Revolución de 1848", que presenta como antecedentes la repercusión de la indemnización a los grandes señores a la restauración de los Borbones (1815) hecha por los agricultores, que han de hipotecar sus propiedades para cubrir los agobiadores impuestos, así como el desplazamiento similar al británico que ocasiona la industrialización y proletariza al hombre ciudadano, provocando levantamientos opositores y la supresión de la libertad de prensa, mismas que socavan su posición, siendo derrocado en 1830, sustituyéndolo Luis Felipe de Orleans, quien sostiene la tesis electoral de que sólo corresponde el voto a los poseedores: aproximadamente el 1% de 24 millones de franceses.

Las sociedades secretas empiezan a organizarse desde 1821, siendo hasta 1831 cuando entran en auge, formándose "Los Amigos del Pueblo" (demócrata-burguesa) y la "Sociedad de las Estaciones (de izquierda) que influyen en la actividad obrera, ocurriendo en 1831 y 1834 dos movimientos de huel

(27) Cfr. Mario de la Cueva - Ob. Cit. - p. 29.

(28) Cfr. Mario de la Cueva - Ob. Cit. - p. 30.

ga importantes entre los trabajadores de la seda en Lyon, - prelude de la insurrección incoada por Blanqui y Barbes en 1839, jefes éstos de la "Sociedad de las Estaciones". Es notorio observar que Blanqui se adelanta a Marx y Engels, en cuanto encuentra como solución única valedera de la Revolución Social, la dictadura del proletariado, por medio de la táctica revolucionaria, razones que le valen múltiples condenas carcelarias (29).

Las ideas socialistas tenían gran aceptación (Owen, Fourier, Saint-Simón, etc.), aun cuando casi todos los exponentes esperan convencer a la burguesía para lograr el cambio social que pregonan, fecundando sin embargo el campo, para el arribo de las ideas del Manifiesto Comunista de Marx en 1848, dándose cabal cuenta los obreros galos de que los únicos que podrían salvar al proletariado, eran ellos mismos, adquiriendo por ello conciencia de clase, advirtiendo que las fuerzas económicas -en necesaria evolución- traerán a la sociedad socialista, debiendo la clase proletaria acelerar mediante la acción revolucionaria- la transformación social.

Liquidada la Monarquía e instalada la República, se inicia la lucha en las Cámaras, por una legislación del trabajo, con el siguiente ideario: reconocimiento del derecho a trabajar, organización del trabajo y creación de un Ministerio para realizar esos fines, aprobándose la primera de las propuestas (se abren los Talleres Nacionales que darán ocupación a los parados), dictándose un decreto el 28 de febrero de 1848, que integra la Comisión de Luxemburgo (encargada de la redacción de la legislación social), introduciéndose mejoras notables como los "Conseils de Prud'hommes" (precursores de las Juntas de Conciliación y Arbitraje), supresión de los intermediarios, contratación directa (supresión de agencias pagadas de colocación que serán ya gratuitas), jornadas de 10 horas en París, reconocimiento del derecho de coalición, etc., radicando el mérito de los decretos, en ser conquista de acciones violentas, exigidos, por el proletariado.

Al asumir el poder Luis Bonaparte como Presidente de Francia, quedan inoperantes los logros revolucionarios: se desconoce el derecho a trabajar y se suple por un programa de asistencia y previsión; aumentase a 12 horas la jornada; suprímese la libertad de coalición y triunfa el régimen liberal -al igual que en Inglaterra-, deteniéndose la evolución de los derechos en general y de la materia laboral en particular.

(29) Cfr. Mario de la Cueva -Ob. Cit. - p. 31.

En 1851 asciende al trono Napoleón III por medio de un golpe de Estado, intentando encausar el movimiento obrero a la constitución de un partido popular que sirva de apoyo a su gobierno, ayudándose del descontento popular del proletariado francés, que ve en el progreso industrial un fenómeno que no le beneficia en sus condiciones de vida, malestar que propició huelgas con el ascenso público. Sin embargo, un decreto de marzo de 1852 prohíbe la asociación profesional. (Las disposiciones penales que sancionaban el acuerdo entre trabajadores para suspender colectivamente el trabajo -inclusive era penada la tentativa- y la pretensión patronal de una rebaja injusta y abusiva de salarios -teniendo ambos delitos como agravantes la violencia y el dolo-, son modificadas.) (30)

Celebrada la Primera Internacional en 1864, se propaga la doctrina marxista en 1868 en Francia, cuando los trabajadores galos se dan cuenta de que las demás tesis carecen de objetividad, siendo detenido el movimiento obrero por la guerra Franco-prusiana, misma que pierden los franceses, manifestando su inconformidad entonces, con la política vacilante de Thiers, aun cuando se sienten impelidos por Blanqui a derrotar al gobierno de la Defensa Nacional, (1870) intentando con el movimiento llamado de "La Comuna de París", el proletariado, tomar el poder, fracasándose por carencia de ideas precisas y dirección adecuada, imponiéndose de nueva cuenta la burguesía amenazada con la misma legislación, desarrollándose la lucha en el Parlamento, lucha de partidos políticos, que logra reformas y triunfos políticos: libertad de asociación, de prensa, etc. Vótase en 1884 la propuesta del Partido Republicano acerca del reconocimiento del Derecho de Asociación Profesional que, aunque limitado, permite el desarrollo de los sindicatos. A partir de la fuerza cobrada por el Partido Socialista se aprueba la Ley sobre Accidentes del Trabajo: límitase la jornada a 11 horas, modificando después ese límite a 10 1/2 horas y luego a 10, impulsando el Contrato Colectivo de trabajo que reconoce a los sindicatos como representantes del interés profesional, dependiendo de tal, la actividad de los trabajadores y, por ende, el desarrollo de los orígenes de nuestra materia (31).

Alemania, por su tardía evolución industrial, presenta solamente los levantamientos de Berlín y Viena, que apenas logran el ofrecimiento de formalizar una Constitución, sin más concesión que el voto a las clases acomodadas, te--

(30) Cfr. Mario de la Cueva - Ob. Cit. - p. 35.

(31) Cfr. Mario de la Cueva - Ob. Cit. - p. 43.

miendo la burguesía buscar el apoyo de las clases laborantes- para obtener el giro político que le favorezca, aunque consi- gue imponer los principios de la Ley Chapellier, votándose en Prusia (1854) y Alemania (1865) la supresión del ré^gimen cor- porativo.

Inglaterra en la segunda mitad del Siglo XIX, - encabeza el poderío político y económico europeo, por lo bara to y excelente de sus productos, iniciándose a mediados de si- glo, el movimiento industrial alemán que -a pesar de su atra- so- podrá concurrir pronto al mercado internacional sin medro de técnica y calidad, progreso industrial que provoca efectos similares a los del inglés que condujo a la Guerra Cartista.- Así impulsados los germanos, por las ideas de Marx y Lasalle- y habiendo arraigado el socialismo (1864) como en ningún otro país, preséntase un peligroso contraste: progreso industrial- y movimiento obrero/socialista, disparidad arriesgada que pue de romper la paz social existente y detener el trabajo fabri^l normal, por lo que el Canciller de Hierro, a través de su po- lítica de intervencionismo de Estado, da a la industria pro- tección en su concurrencia al mercado internacional e inter- viene en la industria misma, impidiendo así la continuación - del movimiento obrero y el pensamiento socialista. Esta polí- tica social que engloba al "Seguro Social", es la vara mágica de Bismarck para enfrentarse a los problemas socio-económicos alemanes. Mas Lasalle convoca en Leipzig a un Congreso - -- (1863), del que resulta la "Asociación General de Trabajado - res Alemanes", que en su declaración de principios establece- que el sufragio universal es el único medio para lograr una - representación adecuada de los intereses de la clase obrera - alemana, prendiendo un año después los ánimos el Manifiesto - Comunista de Marx, que manejado por Lasalle, adquiere perfí - les amenazantes al ré^gimen, prestándose Bismarck a platicar - con el líder, al ver el resultado del Congreso y de la Prime- ra Internacional, esforzándose el Canciller -igual que el Mo- narca Francés- en atraer al movimiento obrero a la formación- de un partido nacionalista que garantice el progreso indus - trial, lo que rechaza Lasalle.

Tras la Primera Internacional, se desarrolla - una enconada lucha entre los marxistas, organizándose el Con- greso de Eisenach, en el que se proclama el Partido Obrero So- cial Demócrata, que persigue el establecimiento del Estado Po- pular Libre, comprometiéndose a luchar enérgicamente por la - emancipación de las clases laborantes, proponiendo entregar a cada trabajador el producto íntegro de su trabajo, aboliendo- el modo actual de producción (asalarizada), organizando el tra- bajo sobre una base cooperativa, considerando la libertad po- lítica como indispensable para dicha emancipación económica,- por lo que es demostrada la unión indisoluble entre las cues- tiones políticas y social, solución a las cuales sólo se en- - cuentra en el Estado democrático. De la misma manera, se -- acuerda que el problema de la emancipación política y económi- ca de la clase obrera, la emancipación de los trabajadores, -

no es un problema local ni nacional, sino social, por lo que compete a todos los países civilizados. (32)

Tales organizaciones obreras representaron por su proselitismo socialista, serio peligro a la industria alemana, por lo que Bismarck cree detener la agitación al expedir en 1869 una reglamentación casi completa de las cuestiones laborales, Ley que representa un adelanto respecto del resto de Europa, aunque de corte liberal e individualista, destacando el intervencionismo de Estado. El matiz individualista lo da uno de los preceptos de la mencionada Ley, que dice:

Art. 105.- "La fijación de las condiciones que deben regir entre patrones y trabajadores, hecha reserva de las limitaciones contenidas en las leyes, depende del libre acuerdo de las partes."

Las limitaciones a las partes, son las medidas de protección a la salud y a la vida de los trabajadores, al igual que las disposiciones para el trabajo de mujeres y niños y sobre la vigilancia obligatoria de las empresas, proclamándose que la huelga -suspensión del trabajo por parte de los trabajadores- no sería delito, aunque tales trabajadores no tenían derecho a la protección legal. Por ello, creemos que la protección que otorga la reglamentación del Canciller al hombre en relación a la explotación ilimitada que se le hacía, sin que por ello se admita ningún elemento de tipo colectivo, ya que no reconoce a los sindicatos ni al interés profesional. El Maestro de la Cueva piensa que, deificando al Estado, pretendió Alemania olvidarse que el interés nacional sólo es realizable a base de una justicia social, constituyendo lo logrado por los trabajadores alemanes, compensaciones que a cambio de la paz social, ofreció la burguesía.

En 1875 se formula el Programa del Gotha por los grupos socialistas alemanes. El Programa asentaba, entre otras cuestiones:

"El trabajo es fuente de toda riqueza y cultura y como, en general, el trabajo útil no es posible más que por la sociedad, su producto íntegro corresponde a la sociedad, o sea, a todos sus miembros, debiendo todos estos participar en el trabajo con arreglo a un derecho igual y recibiendo cada uno según sus necesidades racionales. En la sociedad actual los medios de trabajo son monopolio de la clase capitalista; el estado de dependencia resultante para la clase obrera es la causa de la miseria y esclavitud -

en todas sus formas. La liberación del trabajo exige la transformación de los instrumentos de trabajo en patrimonio común de la sociedad y la reglamentación por la comunidad del trabajo colectivo, con afectación de una parte del producto a las necesidades generales y al reparto equitativo del resto. La liberación del trabajo debe ser obra de la clase obrera, frente a la cual todas las restantes clases no forman más que una clase reaccionaria."

Se manifiestan además, las tendencias para procurar la organización del Estado Libre, que estará integrado a base de sociedades de producción ayudadas por el Estado, fijándose varios puntos acerca de las reformas urgentes que hacen menester el régimen social, reclamándose en el Gotha el reconocimiento ilimitado del derecho de coalición, base de la influencia obrera, por lo que Alemania sigue el patrón de los Trade-Unions británicos. Mas en 1878 se promulga la Ley Anti socialista que prohíbe las asociaciones formuladas a base de programas sociales demócratas que intenten el derrocamiento del orden político o social, con lo que quedan resueltos los sindicatos, prosiguiendo Bismarck en su lucha contra el movimiento, creando el Seguro Social, con lo que pretende satisfacer a las masas laborantes, siendo en 1881 anunciado por el Kaiser. (Es oportuno anotar en 1883 se crea el seguro de enfermedades; en 1884, el de accidentes -evitando la problemática del riesgo profesional- y el de invalidez y vejez.) Por otra parte, Bismarck hace el anuncio del establecimiento de una jurisdicción especial para la decisión de los conflictos individuales de trabajo, que es creada, sin embargo, hasta 1890. (33)

La Constitución de Weimar reglamentará los conflictos de tipo colectivo, primer obra jurídica europea donde se plasman los anhelos e ideales de los trabajadores de la democracia social, que, fracasada, muere al usurpar Hitler el poder.

Encaminada Alemania y los Estados alemanes a la formación del Imperio, ocupa el escenario el acto guerrero: la Gran Guerra de 1914, que planeada y prevista por el Emperador Guillermo II, desvía la atención del gobierno a la preparación militar, colocando a la social-democracia en el dilema: socialismo o patriotismo, adjudicándose al segundo confín aquella, cuando el Kaiser expresa: "No conozco partidos sino sólo ciudadanos alemanes", suprimiéndose por Imperial Decreto la vigencia de la Legislación de trabajo.

(33) Cfr. Mario de la Cueva - Ob. Cit. - P. 44.

Los socialistas denotan con asombro que los pueblos no se levantan sino como defensores de imperios o integrantes de alianzas, alejándose de posiciones que fijen su inclinación por los derechos que otorga la ley laboral o por el capitalismo, encontrando los aliados en los germanos socialistas, agentes que hacen levantarse al pueblo alemán como acusador de la social-democracia por las vicisitudes sufridas, organizando los socialistas la formación de la Liga Espartaco, que intensifica la lucha en contra de la guerra, haciendo que el gobierno prohíba las asociaciones de trabajadores, formulando un Proyecto de Ley del Trabajo, que prevee la integración de comités de trabajadores y empleados, creándose los Organismos y Procedimientos de Conciliación, con representantes de las organizaciones obreras, ocurriendo en 1918 la descalificación como delito -por la presión ejercida por los trabajadores- la formación de una coalición, siendo en el mes de noviembre del mismo año cuando se celebra una convención entre centrales de trabajadores y patronos en que se reconocen personalidades, obligándose a sustituir los contratos individuales por colectivos, acuerdo que se refrenda en los decretos de diciembre del mismo año y en febrero y marzo de 1919. (34)

Pero los trabajadores exigen la dictadura del proletariado (Rosa Luxemburgo y Liga Espartaco), intento que los social-demócratas desarman al aliarse con moderados y católicos, sacrificando a sus jefes. Así se establece un régimen democrata similar al galo, hasta que en agosto de 1919 es votada por la Asamblea Nacional la Constitución de Weimar, que aun cuando es individualista en su primera parte, presenta un capítulo que es dechado del Socialismo de estado (35). Así, determina lo siguiente:

"Al Estado corresponde intervenir en la vida económica para procurar el bienestar colectivo; los recursos naturales deben ser utilizados en beneficio de la colectividad; la nación tiene el derecho y aún el deber de socializar, en beneficio de la población, las empresas o industrias, mediante una ley y a reserva de cubrir la indemnización correspondiente."

Explicados los principios de bienestar colectivo a través de la intervención del Estado en el fenómeno de la producción, queda la propiedad garantizada por la Constitución, debiendo estar el uso de la propiedad, al servicio del interés general, pudiendo ser expropiada mediante indemnización, por causa de utilidad pública. Se faculta al Estado a-

(34) Cfr. Mario de la Cueva - Ob. Cit. - p. 46.

(35) Cfr. Mario de la Cueva - Ob. Cit. - p. 48.

administrar las empresas.

Algunos preceptos de la misma Constitución de Weimar, establecen:

"Art. 152.- En las relaciones económicas privadas el principio de la libertad de contratación, en los términos de las leyes. La usura queda prohibida. Los negocios jurídicos contrarios a las buenas costumbres son nulos."

"Art. 157.- El trabajo está colocado bajo la protección particular del Estado. El Estado creará un derecho unitario del trabajo."

"Art. 159.- La libertad de coalición para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de producción, queda garantizada para todas las profesiones. Todo convenio o medida que tienda a impedirlo o limitarlo, es nulo."

"Art. 61.- El Estado organizará, con el concurso adecuado de los asegurados, un sistema de seguros para la conservación de la salud y de la capacidad de trabajo, la protección de la maternidad y la previsión contra las consecuencias económicas de la vejez, de la invalidez y de los accidentes."

"Art. 163.- Todo alemán tiene, hecha reserva de su libertad personal, la obligación de emplear su fuerza intelectual y material de trabajo, en la forma que lo exija el bienestar colectivo. A todo alemán debe darse la oportunidad de que adquiere, durante su trabajo, lo necesario para su subsistencia. Faltando esa oportunidad, deberá proveerse a su subsistencia. La Ley reglamentará los detalles particulares."

El artículo 165 en su primera parte asienta la conquista de los trabajadores respecto de "la libertad y de la legitimidad de la asociación profesional", conquista que tiene enorme trascendencia en los movimientos obreros, obligándose jurídicamente los empresarios a tratar con las asociaciones obreras, todas las cuestiones relativas al trabajo, situación que hace superar la relación individual de trabajo por la reglamentación colectiva de las condiciones en la prestación de servicios que hace adquirir fuerza inaudita a -

las organizaciones obreras, hasta el advenimiento de Hitler, - que deshace el tinglado laborista y social vigente.

En nuestro país encontramos organizaciones corporativas que siguen a los modelos europeos, encontrando en las Leyes de Indias disposiciones sobre la jornada de trabajo, salario mínimo, etc., aun cuando sabemos que en la Colonia la libertad de trabajo no existía, en virtud de la permanente explotación del indio y "la desigualdad económica y social de sus habitantes". (36) Tal estado de cosas conduce a la Revolución de Independencia, imagen de la cual es la Alhóndiga de Granaditas en la represalia de los desposeídos contra los acaudalados, sangrienta lucha de importancia social.

La parte de la raza española nacida en América se subleva contra la Metrópoli, singularmente los numerosos individuos que careciendo de propiedad, industria u otro modo honrado de vivir, pretenden hallar calma a su pensamiento insurreccionista en la posesión de empleos, llamando en su auxilio a los indios, excitándolos con el cebo del saqueo de los europeos (37), por lo que los historiadores apuntan la idea muy difundida -aunque no tan aceptada- de que la Independencia no debió haber sido resultado de una revolución, aun cuando forzosamente tenía que presentar las características de odio y violencia propias de tal, en virtud de la situación socio-económica que le precedió, pudiendo decirse que las ideas de Morelos son expresión social severa contra el estado de cosas existente, cuando declara que han de repartirse los bienes correcta y justamente, de manera que todos queden socorridos en lo general y que nadie enriquezca en lo particular, debiendo el Congreso dictar leyes que moderen la opulencia y la indigencia, ideario socialista precursor de programas europeos, aun cuando no es conocido como debiera.

La crónica en su decurso, nos manifiesta que reunido en noviembre de 1823 el Congreso Constituyente de la Constitución Federalista, no menciona precepto alguno acerca de los problemas sociales y económicos y su solución, advirtiéndose sólo una proclama que afirma que todos los hombres son iguales ante la Ley, existiendo empero, tales diferencias, ya sociales, ya económicas, que no tiene aplicación tan generosa declaratoria.

Sucédense los gobiernos: Guadalupe Victoria, - Gómez Pedraza, Vicente Guerrero, Anastasio Bustamante, viviendo nuestro país "al borde del cataclismo político y económico", soñando algunos personajes -como Alamán- con industria -

(36) Cfr. Martín Quirarte - Visión Panorámica de la Historia de México - Editorial Cultura - México 1966. - p. 37.

(37) Cfr. Martín Quirarte - Ob. Cit. - p. 50.

lizar la Nación, inspirado en un sentimiento patriótico e imposible, dadas las condiciones político-económicas. En 1833 se suscita el movimiento liberal que pretende ejecutar planes de transformación social a toda costa, dictando medidas para desamortizar los bienes del clero, error político que trae como consecuencia el destierro de Gómez Farfías y otros, derogándose el sistema federal, rigiendo por Decreto, las Siete Leyes de 1836, de carácter conservador, siendo elegido Bustamante al año siguiente, encontrándose el país sumido en la más desesperante penuria, viéndose asediado por la Francia Imperial, debiendo sucumbir nuestra Patria ante las exigencias de los franceses.

En 1841 y a consecuencia de las Bases de Tacubaya, Santa Ana asume el Poder, encargándose al Ejecutivo de convocar a un Constituyente que -sin cambiar al régimen centralista- ha de dar tendencia liberal a la Constitución, a lo que el mismo Santa Ana se opone. Reunido un nuevo Constituyente denominado "Junta Nacional Legislativa" en 1843, se dan las Bases Orgánicas Constitucionales. (Es conveniente recordar que a raíz del rompimiento del Pacto Federal, el Estado de Yucatán se emancipa, reincorporándose en 1843). Invadido por Veracruz el país, en 1844, deponen el mando Santa Ana, asumiendo el poder Don Manuel Peña y Peña, que, considerando la situación de nuestra Patria, cede a las exigencias del invasor estadounidense, firmándose en 1848 el tratado de paz de Guadalupe, Hidalgo, apoderándose el país del Norte, de nuestros territorios comprendidos en el Estado de Texas, hasta los límites, hasta el Río Bravo, el Estado de Nuevo México y la Alta California, dando así fin al más vergonzoso despojo de la Historia, robando a un pueblo dominado por las discordias, dirigido por generales que se odiaban entre sí, consumando el bochornoso hecho con la dádiva de quince millones de pesos...

Mas no había quietud en los espíritus, ocurrendo el Plan del Hospicio, que pedía el retorno de Santa Ana, que toma el Poder en 1853, con tantos desaciertos en su conducta, que ocasiona la proclamación del Plan de Ayutla, que condena la permanencia de Santa Ana en el Poder, como una amenaza constante a las libertades públicas, renunciando el Generalísimo el 12 de agosto de 1855 (Perote, Ver.) a la Presidencia de la República, sustituyéndole Don Juan Alvarez, que se ve a su vez sustituido por Ignacio Comonfort, bajo cuyo Gobierno se inician las deliberaciones del Congreso Constituyente (18 de febrero de 1856), entre cuyas páginas brillantes, encontramos las escritas por Don Ignacio Ramírez:

"Pues bien, el jornalero es esclavo: primitivamente lo fue el hombre... En diversas épocas el hombre productor, emancipándose del hombre rentista, siguió sometido a la servidumbre de la tierra; el feudalismo de la Edad Media y el de Rusia y el de la tierra caliente, son bastante conocidos para que sea necesario pintar sus horrores... El grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas: la resolución es muy sencilla, y se reduce a convertir en capital el trabajo. Esta operación, exigida imperiosamente por la justicia, asegurará al jornalero no solamente el salario que conviene a su subsistencia, sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario... ¡Sabios economistas de la Comisión!, en vano proclamareis la soberanía del pueblo, mientras priveis a cada jornalero de todo el fruto de su trabajo y lo obligáis a comerse su capital, y le pongáis en cambio una ridícula corona sobre la frente. Mientras el trabajador consume sus fondos bajo la forma de salario y ceda sus rentas con todas las utilidades de la empresa al socio capitalista, la caja de ahorros es una ilusión, el banco del pueblo es una metáfora, el inmediato productor de todas las riquezas no disfrutará de ningún crédito mercantil en el mercado, no podrá ejercer los derechos de ciudadano, no podrá instruirse, no podrá educar a su familia, perecerá de miseria en su vejez y en sus enfermedades".
(38)

A su vez, Don Ignacio L. Vallarta, expresa:

"Quiere esto decir que nuestros males son inevitables y que la ley no podrá con su égida defender a la clase proletaria? Lejos de mí tal pensamiento: confesando que es imposible en un día conseguirlo todo, voy a ver si puede alcanzarse algo... Desde que Quesnay proclamó su célebre principio de "dejar hacer, dejar pasar", hasta que Smith dejó probada la máxima economía de la concurrencia universal, ya no es lícito dudar de aquellas cuestiones. El principio de la concurrencia ha probado que toda protección a la industria, sobre ineficaz es fatal; que la ley-

no puede ingerirse en la producción; que la economía política no quiere del legislador más que la remoción de toda traba, hasta las de protección; que el sólo interés individual, en fin, es el que debe crear, dirigir y proteger toda especie de industria, porque sólo él tiene la actividad, vigilancia y tino para la producción de la riqueza no sea gravosa. De tan seguros principios deduzco esta consecuencia: nuestra Constitución debe limitarse a proclamar la libertad de trabajo, no descender a pormenores eficaces para impedir aquellos abusos de que nos quejábamos y evitar así las trabas que tienen con mantilla a nuestra industria, porque sobre ser ajeno a una Constitución descender a formar reglamentos, en tan delicada materia, puede, sin querer, herir de muerte a la propiedad y la sociedad que atenta contra la propiedad se suicida." (39)

Las discreciones anteriores nos llevan a inteligir el estado de cosas imperantes en el momento de reunirse el Constituyente y la verdadera preocupación reinante por resolver la cuestión social, influencia de las conquistas de otros pueblos y el vehemente deseo de mejores condiciones para el jornalero, otrora esclavo por causa guerrera, ahora por causa mercantil, lo que nos explica la bancarrota económico-social de la época.

La postura de Vallarta llevó al Congreso a votar contra un Derecho del Trabajo, porque se creyó que el reglamentar el contrato era imponer prohibiciones a la industria, cuestiones tan diferentes ambas, que sin embargo pueden coexistir: la empresa y la reglamentación del trabajo. Las ideas del preclaro mexicano se basan en que las cuestiones laborales sean regidas por el Código Civil (lo mismo que en Francia), reuniéndose en el título "Contrato de Obra", las diferentes especies de contratos, rompiendo nuestro derecho la tradición de considerar el trabajo dentro del Arrendamiento, dignificando en alguna medida al trabajo, en el Código Civil de 1870.

Hemos visto que la Constitución de 1857 a más de introducir las denominadas "Garantías Individuales" y entre ellas la libertad de trabajo, es portadora de conceptos superiores a los del Derecho Francés, al borrar las presunciones a favor de los patrones, estableciendo algunas medidas sobre-

el salario, incluye al incluir arbitrariamente al jornalero, al zapatero y al ingeniero en el grupo de Contrato de Obra a Precio Alzado, siendo que los dos primeros no están en condiciones económicas de acudir a los tribunales ante un problema laboral, quedando por ello -de hecho- cerradas las puertas a los trabajadores, continuando de esta forma hasta el movimiento de 1910, en que se organizan algunas sociedades obreras (Sociedad Mutualista del Ahorro; Círculo de Obreros Libres de Orizaba), sin que por ello se solucione el conflicto social, que será resuelto hasta la expedición del documento Constitucional de 1917 -legalmente al menos-, encontrando en el camino a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 5 de Febrero de 1917, algunas legislaciones sobre accidentes de trabajo, como la de Don José Vicente Villada (Chihuahua, 1904), misma que señala la teoría del riesgo profesional; como la de Bernardo Reyes (Coahuila, 1906), que deja al patrón la prueba exculpante de responsabilidad, dando pie a que la encuentre, en el artículo 10., que dice:

Art. 10.- "No dan origen a responsabilidad civil del empresario los accidentes que se deban a alguna de estas causas:

II.- Negligencia excusable o culpa grave del obrero."

La narrativa de los movimientos europeos respecto de las clases laborantes, queda empujada ante las conquistas que nuestra Nación logra implantar en la expresión jurídica primera de las ambiciones sociales, que lleva su marco esplendoroso en el movimiento revolucionario de 1910, que encausa sus miras en la Constitución de 1917, cuna del Derecho del Trabajo, por lo que, para poder tratar con propiedad el tema del Derecho del Trabajo, es necesario referirse al Constituyente de Querétaro instalado en el año de 1916 y que expide la Constitución que nos rige, poniéndose la legislación a la cabeza de la materia laboral y agrícola, así como, es la primera que determina "Garantías Sociales", dictando disposiciones al respecto, que están comprendidas en los artículos 27, 28 y 123 de la Constitución de referencia, mismas que serán modelo de Leyes Supremas.

Así entonces, para conceptuar con corrección lo que es derecho del trabajo, hemos de recurrir a las diferentes definiciones que nos proporcionan los tratadistas de la materia; dejando sentado que tal, nació al calor de la Constitución de 1917.

Mario de la Cueva manifiesta que Derecho del Trabajo es "...en su acepción más amplia, una congerie de normas que a cambio del trabajo humano, intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana." (40)

Alejandro Gallart lo entiende como "... el conjunto de normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre patronos y obreros y, además, otros aspectos de la vida de estos últimos; pero, precisamente, en razón de su condición de trabajadores." (41)

El Maestro Trueba Urbina califica a las definiciones anteriores como "restringidas", en virtud de que son expresión, ya del régimen liberal de propiedad privada de los bienes de producción, ya por oscurecer el término de "protegido" por las normas jurídicas a más de circunscribirlo, como lo formula equivocadamente Castorena, al decir que el Derecho del Trabajo es "...conjunto de normas que rigen las relaciones de los asalariados con el patrono, con los terceros o con ellos entre sí, siempre que la condición de asalariado sea la que se tome en cuenta para dictar esas reglas", definición que no es tan amplia como debiera, ya que se limita a los "asalariados", abandonando al campesino y al trabajador en general." (42)

Expresamos en un principio, que desde la denominación, la disciplina debe mirarse como protectora de todo trabajo, inspirándonos a entenderlo así, el principio integral, que consagra la Constitución de 1917 y la fiel interpretación que del artículo 123 hace el Maestro Trueba Urbina, al definirlo como "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana." (43)

Apóyase la noción arriba citada, en el Derecho Social, del que es expresión el precepto Constitucional referido, entendiendo el jurista Radbruch por Derecho Social, "un derecho igualador, nivelador y proteccionista de los trabajadores o de los económicamente débiles, integrado por el derecho obrero y el derecho económico." (44) En tanto el tra-

(40) Cfr. Mario de la Cueva - Ob. Cit. - p. 263.

(41) Alejandro Gallart Folch - Derecho Español del Trabajo - Editorial Labor - España 1936 - p. 9.

(42) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 132.

(43) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 135.

(44) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 151.

tadista campechano lo concibe como "proteccionista y tutelar del débil, regulador e igualitario y, además, como reivindicatorio de los económicamente débiles y del proletariado", dando así una concepción distinta del Derecho del Trabajo, como esto es, no como esto es, no ya como una rama del Derecho Público solamente, quedando establecido con toda claridad, que el Derecho del Trabajo nace en el artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, corolario de aspiraciones revolucionarias.

C) EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION DE 1917.

La importancia del precepto Constitucional sobre trabajo y previsión social, cuanto en sentido imperativo significa el resultado de una revolución y en cuanto sus normas son expresiones jurídicas de las organizaciones sociales, es enorme. Sin embargo, hemos de prestar atención a la conducta o motivación económica-social real, a todas aquellas facetas de la sociedad para llevar a la práctica un programa de valoraciones sociales, con el fin de establecer la concatenación de causas y detallar los caracteres que expliquen los diferentes móviles socio-político-económicos que fundamentan las evoluciones y revoluciones sociales (46), mismas que son provocadoras de la lucha que derrama sangre y que encuentra paliativo en la manifestación diáfana del Derecho Social: el Artículo 123 de la Constitución Mexicana del 5 de Febrero de 1917.

Haciendo una breve indagación y exposición de las diferentes concepciones y aplicaciones que del Derecho Social se encuentran en nuestra Historia, notamos que estático en la Colonia a pesar de existir las Leyes de Indias que cuidan con mandamientos el trabajo humano - es en la Insurgencia que asoma, ya en las proclamas de Hidalgo, ya en los "Sentimientos de la Nación" de Morelos, o bien, en la Constitución de Apatzingán, en la que se deja sentir el espíritu proteccionista al jornalero (47), sin que ello quiera decir que era aplicado el principio social.

Remontando nuestra atención a las eventuales normas que de derecho laboral o en relación con él se expiden en la pasada Centuria, observamos que se conceptúan en el ámbito del individualismo y del liberalismo - aun la misma libertad de trabajo que otorga la Constitución de 1857, porque se-

(46) Cfr. Alex Inkeles - Ob. Cit. - p. 42/43.

(47) Cfr. Martín Quirarte - Ob. Cit. - p. 57.

encuentran desligadas definitivamente del campo del Derecho Social, ya que en ningún sentido protegen a los débiles, aunque presuntamente ofrece una solución social al asentar las miras de los derechos del hombre en la realización de instituciones sociales, lo que supone sólo una protección continuada y tradicional de los derechos individuales como freno a la acción del Estado, prolongándose el desequilibrio del trabajador ante la avalancha patronal, en tratándose de sus derechos como clase social. Así, corresponde a los Constituyentes de 1857 enjuiciar ante la luz del Derecho Social, la actitud que al margen de tal, se ha asumido hasta entonces, como lo demuestran las palabras de Ignacio Ramírez, que declara:

"El más grave cargo que hago a la Comisión es el de haber conservado la servidumbre de los jornaleros... Las invenciones prodigiosas de la industria se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros: dondequiera que exista un valor, allí se encuentra la effigie soberana del trabajo.

La Nación Mexicana no puede organizarse con los elementos de la antigua ciencia política, por que ellos son la expresión de la esclavitud y de las preocupaciones: necesita una Constitución que le organice ya el progreso, que ponga el orden en movimiento.

¿A qué se reduce esta Constitución que establece el orden en la inmovilidad absoluta? Es un tumba preparada para un cuerpo que vive. Señores, nosotros acordamos con entusiasmo y privilegio al que introduce una raza de caballos o inventa una arma mortífera: formemos una Constitución que se funde en el privilegio de los menesterosos, de los ignorantes, de los débiles, para que de este modo mejoremos nuestra raza y para que el poder público no sea otra cosa más que la beneficencia organizada". (48)

Corresponde al mismo "Nigromante" utilizar la expresión "derechos sociales" con fines de integración (mujeres, niños- jornaleros), adelantándose a las tesis europeas que lo mencionan, ya que entendido el Derecho todo como Social, era dividido en Público y Privado, según lo tradicionalista, tocando a Otto von Gierke usar el vocablo como categoría entre aquéllos, para mostrar la integración, la incorporación del individuo a la comunidad en función socializadora, con la

(48) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 142.

siguiente conjugación: "Incorporación del individuo a la comunidad (para beneficio de éste y de aquél) e Incorporación de la comunidad al Estado (para beneficio de éste y de aquélla) - Integración de valores individuales y colectivos" (49), siendo éste un concepto sociológico que no se refiere al Derecho del Trabajo ni a la Seguridad Social en particular, sino que da una concepción genérica y autónoma, siendo hasta la Revolución Mexicana que se cristalizarán los conceptos, continuando mientras tanto rigiendo los principios contractuales civilistas bajo el rubro de "Contratos de Obras" (servicio doméstico, por jornal, a destajo, a precio alzado, porteadores, alquiladores, aprendices y hospedaje) considerando aún al trabajador como artículo de comercio al no ser reconocida la personalidad del trabajador en sus relaciones con el patrón.

Como vía de antecedente, es oportuno hacer mención de la existencia del "Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano" expedido en San Luis Missouri en julio de 1906, al igual que las huelgas de Cananea y Río Blanco, que fueron "...la primera chispa de la Revolución que había de alborear después para hacer justicia a las víctimas de la explosión capitalista." (50) Se llevan a cabo las elecciones que elevan a la Primera Magistratura a Don Francisco I. Madero, quien envía la iniciativa que crea la "Oficina de Trabajo" (13 de diciembre de 1911) para resolver los conflictos del capital y el trabajo.

Siendo -afirma Macías- la distribución de la riqueza lo que constituye el problema obrero, inquiere el por qué es el capital, el factor de la producción que se hace del remanente -una vez resarcidos el capital y su interés, la renta de la tierra y el trabajo (salario) -que entre costo y enajenación del producto (producción) resta, respondiéndose que son la miseria y la ignorancia frente al poder del más fuerte, la razón; y cita a Urueta: "Ese mayor valor es un robo, pero el socialista no se atreve a calificarlo así: únicamente dice: "Es una alta injusticia que ese mayor valor se atribuya al capitalista" (51); desecha con firmeza la solución del socialismo católico de León XIII, que propone "... que ese mayor valor debe distribuirse caritativamente", declarándose Macías por la socialización del capital para impedir que el capitalismo, opresor de la clase obrera, continúe, repitiendo enfáticamente la necesidad que hay de expedir leyes protectoras de los trabajadores (de su salario), y expresa con toda la firmeza del convencido: "El socialismo que noso -

(49) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 143.

(50) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 9

(51) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 15.

tros profesamos quiere que se le dé íntegro el valor de su trabajo, quiere que ese trabajo sea retribuido en todo lo que debe retribuirse, que sea debidamente pagado; los obreros no son bestias de carga para que se les dé únicamente la ración de maíz y cebada, bastante para que puedan trabajar al día siguiente; los obreros son hombres iguales a nosotros..." (52).

El primer jefe del Ejército Constitucionalista, Don Venustiano Carranza, expresa en Hermosillo el ideario social de la Revolución Constitucionalista, en arenga del 24 de septiembre de 1913:

"...Pero sepa el pueblo de México, que terminada la lucha armada a que convoca el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosa la lucha social, la lucha de clases: queramos o no queramos nosotros mismos y opónganse las fuerzas que se opongan, las nuevas ideas sociales tendrán que imponerse en nuestras masas...Tendremos que removerlo todo. Crear una nueva Constitución cuya acción benéfica sobre las masas nada, ni nadie puede evitar..."

Nos faltan leyes que favorezcan al campesino y al obrero; pero éstas serán promulgadas por ellos mismos, puesto que ellos serán los que triunfen en esta lucha reivindicadora y social" (53).

Transformada ya la Revolución político-militar en social; derrocado Huerta (julio de 1914); reunida la Convención de Aguascalientes que acuerda una educación moralizadora de la masa obrera, la creación de leyes sobre accidentes de trabajo, pensiones de retiro, higiene y seguridad laborales, al igual que el reconocimiento de la huelga, el derecho de asociación y la suspensión de las tiendas de raya; expedido el Decreto que reforma el Plan de Guadalupe y que enuncia la expedición de leyes y disposiciones en favor de obreros y campesinos, destaca el Pacto de la Clase Obrera ("Casa del Obrero Mundial") y el Gobierno de la Revolución, en que el último se compromete a expedir leyes que favorezcan a los trabajadores, los que formarán los batallones rojos, defensores de la Revolución (54), siendo punto de partida para la culminación de la revolución proletaria, la participación de la clase obrera; mostrando el Manifiesto de la Confederación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, que se aprueba en Veracruz (marzo de 1916), la decisiva fuerza de la integración -

(52) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 21.

(53) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 23.

(54) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 29.

obrero a base de la lucha de clases, proclamando como objetivo final la socialización de los medios de producción, reconociendo como único camino la acción directa: "todo esto contribuyó para que resultaran electos diputados constituyentes, auténticos representantes de la clase obrera y del campesinado" en el Congreso Constituyente que se reuniría en Querétaro el 10. de diciembre de 1916. (55)

Respecto del origen del Artículo 123 de la Constitución que nos rige, podemos detallar la sesión del 26 de diciembre de 1916 -por virtud del dictamen que Múgica, Román, Monzón, Recio y Colunga rubrican- en que es examinado el proyecto del artículo 5o. Háblase sobre las innovaciones que el proyecto presenta, y que son, la prohibición respecto a la convención que pueda el hombre hacer acerca de renuncia temporal o permanente al ejercicio de determinada profesión industria o comercio, constituyendo la segunda reforma la limitación a un año del plazo obligatorio del contrato de trabajo, manifiesta norma proteccionista del trabajador contra el abuso que suelen cometer las empresas. Por aquella misma razón, se apunta en el documento la libertad de trabajo debe tener un límite, por lo que debe haber un máximo en horas de trabajo y debe establecerse también un día semanal de descanso forzoso, proponiéndose la igualdad de salario en igualdad de trabajo, así como el derecho a indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades causadas por ciertas ocupaciones industriales, debiendo resolverse los conflictos entre el capital y el trabajo por comités de conciliación y arbitraje.

Sin embargo, Fernando Lizardi opónese a varios puntos del citado artículo: la adición inútil de condena a la vagancia; la obligatoriedad del servicio en el ramo judicial para todos los abogados; el error en que se incurre al usar el término "no permite" (... "la existencia de órdenes monásticas..."); el hecho de ponerle pistolas a un Santo Cristo" con el límite de la jornada de trabajo (ocho horas) que contraviene el artículo precedente (4o.) que consagra la libertad de trabajo, debiéndose en último caso ponerse en el artículo 4o. o en el 72, para base general de las leyes que expida el Congreso. (56)

Por su parte, Cayetano Andrade, apunta:

"...la revolución constitucionalista tiene la gran trascendencia de ser una revolución eminentemente social y, por lo mismo, trae como corollario una transformación en todos órdenes... los peones en los campos trabajan de sol a sol y en los talleres igualmente los obreros son explotados por los patronos. Además, principalment

(55) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 31.

(56) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 36.

te en los establecimientos de cigarros, en las fábricas de puros y cigarros, lo mismo que en los establecimientos de costura, a las mujeres se les explota inicuaamente, haciéndolas trabajar de una manera excesiva, y en los talleres igualmente a los niños. Por eso creo yo ha debido consignarse en ese artículo la limitación de horas de trabajo, supuesto que es una necesidad urgente, de salvación social." (57)

El General Heriberto Jara expresa el asombro que para jurisconsultos eminentes es el establecimiento en una Constitución, de la jornada máxima de trabajo y lo que debe en concepto de ellos hacerse en las leyes, preguntándose Jara qué es lo que se ha hecho,, respondiéndose que la Constitución ha resultado "un traje de luces para el pueblo mexicano" porque siempre faltó esa reglamentación; dejábanse sentados los principios generales tan sólo, quedando después la tarea de reglamentarlos, sin que esto se hiciera. Así pues, la jornada máxima de ocho horas es para garantizar la libertad de los individuos, su vida, sus energías, "porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación... Ha entendido mal el señor Martí lo de obligatorio: obligatorio en el sentido en que lo expresa el dictamen, no es obligar a nadie a que trabaje ocho horas, es decirle al que trabaja y al que utiliza el trabajo: al primero, no puedes agotar, no puedes vender tus energías -porque esa es la palabra- por más de ocho horas: en nombre de la humanidad, de la raza mexicana, no puedes explotar por más de ocho horas al infeliz que cae bajo tus garras." (58).

Corresponde al obrero yucateco Héctor Victoria, proponer las Bases Constitucionales de Trabajo, necesarias para la legislación estatal en la materia, como afirma el destacado Constituyente, citado por Trueba Urbina:

"...La diputación de Yucatán también presentó una iniciativa de reformas al artículo 13, que tiene mucha importancia, porque en ella se pide el establecimiento de tribunales de arbitraje en cada Estado, dejando a éstos libertad de legislar en materia de trabajo para aplicar por medio de esos tribunales las leyes respectivas. No se necesita ser jurisconsulto para comprender que dichos tribunales necesitan indispensablemente de la expedición de tales leyes para que los trabajadores estén perfectamente garantizados en sus relaciones con los patrones; por

(57) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 40.

(58) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 42.

consiguiente... a mi juicio, el artículo 50. - está trunco: es necesario que en él se fijen - las bases constitucionales sobre las que los Es - tados de la Confederación Mexicana, de acuerdo - con el espíritu de la iniciativa presentada por - la diputación yucateca, tenga libertad de legis - lar en materia de trabajo, en ese mismo senti - do. Por consiguiente... sin hacer alarde de fe - deralista, me considero tan federalista como el - que más lo haya hecho saber por la prensa de la - República; por consiguiente, respeto como el - que más, la soberanía de los Estados, y por las - razones que antes expuse, razones capitales, - puesto que el problema del trabajo no es igual - en toda la República y ya que los Departamentos - del Trabajo, tenemos la convicción segura los - que militamos en las filas del proletariado, no - han dado resultado porque las protestas y las - demandas de los trabajadores se han estrellado - contra la impudicia de los mangoneadores de la - cosa pública. Convencidos de que los Estados, - en su relación con el problema obrero necesitan - dictaminar en muchos casos con criterio diverso - al del Centro, debemos decir, en contra de lo - asentado por el diputado Lizardi, que no nos sa - tisface de ninguna manera que el Congreso de la - Unión sea quien tenga la exclusiva facultad de - legislar en materia de trabajo, porque aparte - de las consideraciones económicas que se pueden - argüir como necesarias, por la razón fundamental - de que debe respetarse la soberanía de los Esta - dos..."

Von Versen sostiene con entereza:

"Señores diputados; yo tampoco soy de los que - vienen con la credencial falsa; yo vengo a cen - surar el dictamen por lo que tiene de malo, y - vengo a aplaudirlo por lo que tiene de bueno; y - vengo también a decir a los señores de la Comi - sión que no teman por lo que declara el señor Li - zardí, que ese artículo se iba a pa - recer a un "Santo Cristo" con un par de pisto - las; yo desearía que los señores de la Comisión - no tuvieran ese miedo, porque si es preciso pa - ra garantizar las libertades del pueblo, que - ese "Santo Cristo" tenga polainas y 30-30, ¡bue - no!" (59)

Un periodista de apellido "Ajarrez, solicita un título especial en la Constitución, para el Trabajo, señalando el rompimiento de las cadenas a los clamores de la Revolución Francesa y de las Independencias de los pueblos de esta América nuestra, aun cuando quedaron el latifundio y los esclavos, ligados éstos al latifundismo; relata también el inicio político de la Revolución y las acciones de los obreros, los humildes y la raza, los indios, los que agrupados se lanzaron al triunfo:

"...entonces, señores diputados, es cuando se ha visto que esta Revolución no es una revolución política, sino una revolución social y una revolución social, señores, cuyo adelanto viene, no copiándose a nadie, sino que viene poniendo ejemplo a todo el mundo... yo no estarla conforme con que el problema de los trabajadores, tan hondo y tan intenso y que debe ser la parte en que más fijemos nuestra atención, pasara así solamente pidiendo las ocho horas de trabajo, no; creo que debe ser más explícita nuestra Carta Magna sobre este punto, y precisamente porque debe serlo, debemos dedicarle toda atención, y si se quiere, no un artículo, no una adición, sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna... No señores, ¿quién nos garantizará que el nuevo Congreso habrá de estar integrado por revolucionarios? ¿Quién nos garantizará que el nuevo Congreso, por la evolución natural, por la marcha natural, el Gobierno, como dijo el señor Jara, tienda al conservadurismo? ¿Quién nos garantiza, digo, que ese Congreso General ha de expedir y ha de obrar de acuerdo con nuestras ideas? No, señores, a mí no me importa nada de eso, a mí lo que me importa es que se den las garantías suficientes a los trabajadores... Precisamente porque son muchos los puntos que tienen que tratarse en la cuestión obrera, no queremos que todo esté en el artículo 50., es imposible, esto lo tenemos que hacer más explícito en el texto de la Constitución y ya les digo a Ustedes, si es preciso pedirle a la Comisión que se presente un proyecto en que se comprenda todo un título, toda una parte de la Constitución, yo estaré con Ustedes porque con ello habremos cumplido nuestra misión de revolucionarios." (60)

Carlos L. Gracidas, hace una clara exposición del derecho de participación de beneficios de los obreros, -

(60) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 53.

mencionando desde los sindicatos ("...Entendimos entonces cuál era la Revolución Social; que los obreros se agruparan para defenderse de la explotación... y nos agrupamos al Constitucionalismo... la verdadera enseña de las libertades del pueblo trabajador"), pasando por las diferentes concepciones de la justa retribución, hasta preguntar a la Asamblea cuáles el pleno consentimiento originado por una circunstancia de igualdad, no por una circunstancia o un estado, por un medio ambiente que obliga al trabajador a aceptar cualquier cantidad por la competencia misma, mostrándose partidario de que al trabajador, por precepto constitucional, se le otorgue el derecho de obtener una participación en los beneficios del que lo explota:

"La participación de los beneficios quiere decir, según la definición de un escritor, un convenio libre, expreso o tácito, en virtud del cual, el patrono da a su obrero o dependiente, además del salario, una parte de los beneficios sin darle participación en las pérdidas. Si esto no es la justa retribución, yo quiero que al quien la venga a definir aquí, para que el artículo 50. no esté lleno de reglamentaciones, sino que en las cuatro líneas que deben expresarlo, como precepto constitucional, debe quedar asentado lo que es justo, a fin de que no quede tan vago como en la Constitución de '57." Así, da el concepto de justa retribución definiéndola: "Es aquella en que, sin perjudicar el precio del producto, elevándolo de precio, dé al trabajador una parte de las utilidades que el patrono va obteniendo... Esa tendencia, señores, ha sido la de los sindicatos u esa tendencia fue la de la Revolución." (61)

Posteriormente, Alfonso Cravioto, en la Tribuna Constituyente, pone las ideas que lo convencen y declárase partidario de establecer ciertas bases reglamentarias en el artículo constitucional y de trasladar a un solo artículo "esta cuestión obrera", expresando en incendiada alocución:

"...venimos ahora a sostener en el Congreso Constituyente las reformas sociales que sintetizó... el celebre manifiesto en que se nos bautizó con el nombre de 'renovadores'. Estas reformas sociales pueden condensarse así: la lucha contra el peonismo, o sea la redención de los trabajadores de los campos; lucha contra el obrerismo, o sea la reivindicación legítima de-

...Los obreros, así de los talleres como de las fábricas y las minas; lucha contra el haccendismo, o sea la creación, formación, desarrollo y multiplicación de la pequeña propiedad; lucha contra el capitalismo monopolizador y contra el capitalismo absorbente y privilegiado... ¿Qué es la democracia? El gobierno del pueblo por el pueblo y para el pueblo, según la fórmula jacobina; el pueblo, desde luego, no es una masa compacta, uniforme, compleja; el pueblo es una masa de seres humanos dividida en varias clases sociales, que persiguen intereses antagónicos y con relaciones de envidia, de odio y de desprecio, en vez de amor, amenazando una catástrofe, producto del estado actual del espíritu y de la excitación también actual y efervescente del sentimiento. La democracia debe ser, pues, el gobierno del pueblo por la mayoría del pueblo y para la mayoría del pueblo; pero como en todas partes del mundo la mayoría del pueblo está constituida por las clases populares, resulta que la democracia es el gobierno de la sociedad por las clases populares y para beneficio de las mismas clases. El problema del bienestar de las clases populares, es el problema de sus sufrimientos, de sus miserias, es el problema de sus deficiencias, para enfrentarse contra el empuje fiero de la catástrofe económica, inevitable, de los desequilibrios industriales, del espantoso mal del capitalismo. La aspiración grande, legítima de las clases populares, es llegar a un jornal bastante remunerador, que les garantice su derecho indiscutible a vivir dentro de todo lo útil, dentro de todo lo humanitario, dentro de todo lo bueno; el problema del bienestar de las clases populares, es el problema de los jornales durante todo el día de trabajos y sufrimientos, para elaborar una pequeña cantidad que les baste a cubrir todas sus necesidades durante todos los días de la vida y para que les baste a ahorrar cantidades suficientes a la formación, a la constitución y al sostenimiento de la familia. Mientras este problema no se resuelva, no se puede pasar a otros problemas de bienestar... el liberalismo no era otra cosa que el darwinismo social. Tenía que producirse la eliminación de los débiles..." (62)

Ocupa José Natividad Macías el estrado, manifestando sus conclusiones acerca del problema obrero, señalando-

que las leyes han de comprender el trabajo, los accidentes, - los seguros y todo aquello que tienda a proteger a:

"...las clases trabajadoras en todas aquellas - situaciones en que no están verdaderamente en - relación con la capital, pero que afectan de una manera directa a su bienestar y que es preciso, es necesario atender, porque de otra manera, - esas clases quedarán sujetas a la miseria, a la desgracia y al dolor en los momentos más impor- tantes de la existencia... De manera que por - contrato de trabajo se entienden los elementos - constitutivos que lo son, por una parte, la - obligación que una parte contrae con otra para - contratar, si le conviene, para algo, o la de - prestar un servicio en favor de otro con el - cual se compromete, mediante el pago en el pre- cio convenido entre ellos. Este contrato de tra- bajo comprende todos los servicios que un hom- bre puede prestar a otro y, sin embargo, no es - este el trabajo obrero... aquí está comprendido el trabajo doméstico, que no es ningún contrato obrero. Aquí está comprendido el trabajo de los médicos, el trabajo de los abogados, de los in- genieros, que tampoco es trabajo obrero, ni se - han considerado en ninguna parte del mundo por - el socialismo más exagerado, porque son privile- gio exclusivo de las clases altruistas; aquí es - tá comprendido también el trabajo que no es pro- ductivo, el trabajo que no tiene por objeto la - producción, y entonces habla que definir y pre- cisar, habla que separar de esa clase de traba- jo, el trabajo que no tiene que ser objeto de - la ley obrera... Como ven ustedes, la ennumera- ción es muy amplia, y todavía no contento con - haber comprendido las partes más importantes de esos trabajos, que son todas destinadas a la - protección, todavía se les da la forma general - por si alguna clase de industria se hubiera es- capado (refiérese a la Ley Obrera acorde a las - ideas de Carranza), pero aquí, como veis, no - queda comprendido el trabajo de los abogados, - ni el trabajo de los médicos, ni el trabajo de - los farmacéuticos, ni, en general, el trabajo - de las otras profesiones de las clases altas, - porque éstas deben regirse por otra ley que - tienda a proteger esas clases reglamentando - esas profesiones con el objeto de favorecer los derechos de una y otra clase... (Lee después las obligaciones de trabajadores u patronos). Como - ven ustedes, la protección al trabajador es com- pleta..." [63]

Continúa señalando el por qué de los conflictos obreros y capitalistas; el obrero recibe -como es la parte débil- una cantidad insignificante; saca el capitalista su inversión y págase el interés del capital (muy alto siempre), liquida al inventor y además cobra un excedente, "el que se aplica al capitalista, porque el capitalista, como en la fábula del león, dice: esto me toca a título de que soy el empresario, esto me toca a título de que soy el inventor, esto me toca a título de que no me doblego, porque soy el más fuerte..." Así, las Juntas de Conciliación no serán tribunales, por que tendrán representantes los trabajadores, los capitalistas de cada una de las ramas de la industria para estudiar las cuestiones difíciles de cada una de tales, pugnando porque las leyes establezcan los salarios mínimos de acuerdo a una cantidad que satisfaga las condiciones que fije la ley, de forma tal, que pueda esto sustraerse al imperio del Gobierno, de las Juntas mismas, buscándose un término medio para fijarlo (un operario con una familia media de tres a cuatro personas), mencionando la justa retribución y fijación del salario en relación al producto; precio del producto en el mercado; lo., de dónde serán, 2 de salario mínimo; 2 para el capitalista; 1 por prima del inventor; 1 por interés de capital = restan 4, que pertenecen igualmente al empresario y al trabajador, fijando las Juntas la compensación, no arbitrariamente, sino justificadamente, desde el momento en que se dan leyes sobre este particular. Mas al ser fluctuantes los precios y los mercados, variando las estimaciones, han de modificarse las compensaciones por medio de las Juntas, "de manera que la modificación de salario tiene que procurarse en los conflictos, precisamente conforme a esta base y esto está perfectamente determinado en las obligaciones y en las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje". Así, sube el precio del producto: (el salario se estipula conforme a la base de la retribución del trabajador según el precio original) el empresario obtiene exorbitantes ganancias y los trabajadores solicitan mayor salario; no se les concede, van a la huelga, que el Primer Jefe reconoció "como derecho social económico", pudiendo así obtener sus peticiones el trabajador, debiendo las Juntas sancionar los abusos y proteger legítimamente las huelgas. Explica esto por qué son Juntas de Conciliación y Arbitraje y no Tribunales: aquí las partes van con su consentimiento a someterse al árbitro, que, si no resuelve con el ascenso de las partes, podrá entonces la Ley solucionar el conflicto. Alude también a los contratos colectivos, en los que ve la ideal unión, la fuerza para exigir, resaltando así los beneficios de la sindicalización (para obreros y empresa). Refiérese también a la industria privada, a la que explota sintener el empresario que montar fábricas - a las costureras, por ejemplo- con realidad inhumana, mencionando igualmente la situación de mujeres y niños que son esquilados en aras de la necesidad y que no reciben ni el injusto salario. Apunta sobre lo que contiene en materia de accidentes de trabajo, so

bre seguros contra tales y contra enfermedad y vejez, el Proyecto del Varón de Cuatro Ciénagas, que no será de aplicación inmediata por las circunstancias en que está la Patria. En cuanto a la disposición que señala al Congreso como el que deberá de terminar si podrán los Estados legislar en materia laboral, se muestra acorde con la existencia de bases constitucionales y con la posibilidad de que los Estados fijen el término de duración de los contratos de trabajo, sin que pasen del máximo de un año, que es lo que la Constitución ha marcado (64).

Francisco J. Múgica cree - como el Primer Jefe - desea - que deben darse al trabajador todas las garantías que necesita, mientras que Manjarrez, en última petición al Presidente del Congreso Constituyente, propone que sea dedicado en la Constitución un Capítulo que trate de la materia laboral, el que se denominará "Del Trabajo", ocurriendo que bajo la Presidencia del Ing. Pastor Rouaix, con la participación de José Natividad Macías, José Inocente Lugo (Director de la Oficina de Trabajo de la Secretaría de Fomento), Rafael L. de los Ríos y otros diputados, reunidos en el Palacio Episcopal de la Ciudad de Querétaro, con la mira de satisfacer una necesidad social, se tratan de establecer derechos para amparar al gremio más numeroso de nuestra Nación que era explotado desde la Conquista y que no tuvo más opción que la de las armas para poner remedio con medidas justicieras a la situación, o a humillarse más, por los siglos de los siglos, hasta el aniquilamiento. Rouaix indica que "intuitivamente pensaron que iban a construir a la cristalización de los principios sociales de la Revolución Mexicana" (65).

Así, la "Exposición de Motivos" que se encargara de redactar Macías, dice:

"Creemos por demás encarecer a la sabiduría de este Congreso Constituyente, la alta importancia de plantar en nuestra legislación los problemas relacionados con el contrato de trabajo, toda vez que una de las aspiraciones más legítimas de la Revolución constitucionalista ha sido la de dar satisfacción cumplida a las urgentes necesidades de las clases trabajadoras del país, fijando con precisión los derechos que les corresponden en sus relaciones contractuales con el capital... definiendo exactamente la naturaleza del contrato de trabajo, para mantener el equilibrio deseado en las relaciones jurídicas de trabajadores y patrones... En consecuencia -

(64) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 88.

(65) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 88.

...es incuestionable el derecho del Estado a intervenir como fuerza reguladora en el funcionamiento del trabajo del hombre, cuando es objeto de contrato, ora fijando la duración que debe tener como límite, ora señalándole la retribución mínima que ha de corresponderle, tanto para que en el ejercicio del derecho de contratar no se exceda con perjuicio de su salud y agotamiento de sus energías, estipulando una jornada superior a la debida, como para que tan poco se vea obligado por la miseria a aceptar un jornal exiguo que no sea bastante a satisfacer sus necesidades normales y las de su familia, sin parar mientes en que los beneficios de la producción realizada con su esfuerzo material permiten, en la generalidad de los negocios, hacer una remuneración liberal y justa a los trabajadores. En los últimos tiempos se ha evolucionado notablemente el contrato de trabajo... considerado hasta hace pocos días como una de las modalidades del contrato de arrendamiento, en el que se entendía por cosa el trabajo humano...

Reconocer, pues, el derecho de igualdad entre el que da y el que recibe el trabajo, es una necesidad de la justicia y se impone no sólo el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo, como las de salubridad en los locales, preservación moral, descanso hebdomedario, salario justo y garantía para los riesgos que amenacen al obrero en el ejercicio de su empleo, sino el fomentar la existencia de establecimientos de beneficencia e instituciones de previsión social.

Sabido es cómo se arreglaban las desavenencias surgidas entre los patrones y los trabajadores del país: se imponía en todo caso la omnímoda voluntad de los capitalistas, por el incondicional apoyo que les brindaba el Poder Público. Hoy es preciso legislar sobre esa materia y cuidar de que la ley sea observada... La conciliación y el arbitraje satisfacen mejor que la intervención judicial esta necesidad, desde todos los puntos de vista que se considere este problema. La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre... uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patrones no acceden a sus demandas, es el de cesar en el trabajo colectivamente (huelga), y

... todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan - sin violencia...

Esperamos que la ilustración de esta Honorable-Asamblea perfeccionará magistralmente el proyecto y consignará atinadamente en la Constitución Política de la República las bases para la legislación del trabajo, que ha de reivindicar - los derechos del proletariado y asegurar el porvenir de nuestra Patria." (66)

El Proyecto presentado por la Comisión de Reformas (formada por Esteban B. Calderón, Silvestre Dorador, Victorio Góngora, Alberto Terrones, Dionicio Zavala, Jesús de la Torre, Carlos L. Gracidas, Rafael Martínez Escobar y Antonio-Gutiérrez, a más de José Matividad Macías), fué modificado - sustancialmente por la Comisión de Constitución que emitió un dictamen redactado por el General Francisco J. Múgica, que - facultaba a los Estados a legislar en materia de trabajo, - siempre que fuere en concordancia con las bases constitucionales, al igual que daba participación a los trabajadores en las utilidades de las empresas y marcaba el Derecho de Huelga como expresión obrera para equilibrar los factores de la producción. También, el dictamen de referencia, asentaba la prohibición del contrato de préstamo entre obrero y patrón, y el anticipo de más de un mes de salario, señalándose extinguidas - las deudas por razón de trabajo, a la fecha de expedición de la Constitución. (67)

Mencionaremos algunas de las diferencias y similitudes entre el precepto aprobado en la sesión del 23 de enero de 1917 y el que nos rige, ambos bajo el rubro "Del Trabajo y la Previsión Social."

Nótase discrepancias en el párrafo introductorio, porque el actual ya no señala a las legislaturas de los Estados como obligadas para legislar en materia de trabajo; sobre el particular, haremos referencia más adelante. Por lo demás, la segunda parte del párrafo de introducción original, se encuentra como inicio del Apartado "A", que trata de todo-contrato de trabajo, referido a aquellos que no encuadran como trabajadores de los Poderes de la Unión, los Gobiernos de Distrito y de los Territorios Federales, que se encuentran en el Apartado "B".

Las fracciones I (jornada máxima de ocho horas), II (jornada nocturna de siete horas y prohibiciones a menores de 16 años y mujeres, de trabajo nocturno industrial y en comercios, después de las 10 de la noche), presentan diferencias de redacción, presentando la III, al rubricar que los ma

(66) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 89.

(67) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 96.

yores de 12 y menores de 16 años, tendrán jornada máxima de seis horas, no siendo objeto de contrato el trabajo de menores de 12 años, en tanto que la actual fracción informa la prohibición de menores de catorce y la jornada máxima para los de 14 a 16, seis horas. Las fracciones IV (descanso hebdomadario) y V (consideraciones para la maternidad) no presentan discrepancias, en tanto que la VI actual y la de la Comisión varían enormemente. En tanto la actual clasifica los salarios mínimos (generales o profesionales, según rijan en una o varias zonas económicas o se apliquen en ramas determinadas de la industria, profesión, oficio o trabajo especial), debiendo ser suficientes a satisfacer necesidades normales de un jefe de familia (necesidades materiales, sociales y culturales) y para proveer a la educación obligatoria de los hijos debiendo igualmente los trabajadores del campo tener un salario mínimo adecuado, fijándose los salarios mínimos por Comisiones Regionales (integradas por representantes de trabajadores, patronos y Gobierno) siendo aprobados por una Comisión Nacional igualmente integrada. La Fracción VI que presenta la Comisión señala que será fijado el salario en atención a las condiciones de cada región y a las necesidades normales del obrero, considerado como jefe de familia, indicando la fracción IX que la fijación del salario se hará a través de comisiones municipales subordinadas a la Junta Central de Conciliación de cada Estado.

La fracción VI de la Comisión, toca el punto de la participación de utilidades, que será fijada por las comisiones municipales subordinadas a la Junta Estatal de Conciliación, en tanto que la Fracción IX actual del 123, dice que la participación será regulada por una Comisión Nacional que con representaciones de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, investigarán las condiciones generales de la economía nacional, tomando en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital, la reinversión de capitales, pudiendo revisarse el porcentaje fijado si investigaciones estudios nuevos los justifican. Podrá la Ley exceptuar a las industrias nuevas en número limitado de años, y a aquellas que por su naturaleza lo justifiquen. El monto de utilidades se fijará tomando en cuenta la base gravable, de acuerdo a la Ley del Impuesto sobre la Renta, pudiendo objetarla en cualquier momento los trabajadores, ante la Secretaría de Hacienda, siguiendo el procedimiento legal. Mas no implica la participación de utilidades la facultad de intervenir en la dirección o administración de la empresa. Las fracciones VII (trabajo igual salario igual), VIII (excepción del salario para embargo mínimo en materia de embargo, compensación o descuento; X obligatoriedad de pago de salario en moneda de curso legal; XI limitaciones de horas extraordinarias a tres horas

diarias sin poder ser tres veces consecutivas, prohibiéndose el trabajo extraordinario a menores de 16 años y a las mujeres; XII (obligación de proporcionar habitaciones a los obreros); XIII (prohibición de expender bebidas embriagantes y casas de juego de azar en los centros de trabajo), presen-
tan la misma redacción inclusive, en ambas versiones.

Las fracciones XIV (accidentes profesionales y enfermedades profesionales en relación con la responsabilidad patronal); XV (medidas obligatorias de higiene y prevención de accidentes de trabajo); XVI (derechos de asociación para trabajadores y obreros) y XVIII (reconocimiento de huelgas y paros) -aunque es de notarse la adición que muestra la fracción de la Comisión, que dice: "... y los paros comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional" - son similares. En lo tocante a la fracción XVIII (señalamiento de la licitud y de la ilicitud de las huelgas) enseña la de la Comisión un agregado referente a que los obreros de los Establecimientos Fabriles Militares del Gobierno no están comprendidos por ser asimilados al Ejército Nacional; respecto a la XIX (paros lícitos previa aprobación de la Junta). XX (competencia de las Juntas en materia de conflictos laborales) y XXI (responsabilidad en que ocurre el patrón que deseché la competencia arbitral o no se sujete al laudo) sólo podemos anotar que en vez de decir "Junta de Conciliación y Arbitraje", asientan "Consejo de Conciliación y Arbitraje", las pertenecientes a las aprobadas por la Comisión de Constitución. La fracción XXII actual difiere a la aprobada por la Comisión, en que es más previsorá, al establecer que la ley fijará también los casos en que sea eximido el patrón, mediante la correspondiente indemnización, de cumplir el contrato, cosa comprensible, cuando se trata de domésticos -por ejemplo- en que por razón natural, la posibilidad de fricción entre las partes es mayor. Respecto a la métrica de las indemnizaciones por despido injustificado y a la opción del trabajador, establecen ambas fracciones lo mismo.

La fracción XXIII menciona la prioridad del crédito obrero por salarios o sueldos devengados en el último año respecto a cualesquiera otros en caso de concurso o quiebra; la fracción XXIV menciona la responsabilidad exclusiva y la limitación legal de la deuda al importe de un mes de sueldo, del trabajador, a favor de sus patrones, sin que pueda exigirse a sus familiares, señalando la fracción XXV la gratuidad de las bolsas de trabajo o agencias de colocaciones, para el trabajador, señalando la fracción XXVI la obligación de legalizar los contratos de trabajo que impliquen a un mexicano salir al extranjero, obligándose desde luego el patrón, a más de sus deberes normales, a sufragar los gastos de repatriación. Todas las fracciones señaladas son enteramente iguales en los cartabones que comparamos. La fracción XXVII del artículo 123 presentada por la Comisión señala las condiciones que serán nulas y que no obligarán a los contratantes -aunque aparezcan en el contrato, como son el que se estipule-

una jornada inhumana, según la índole del trabajo, al igual - que la que fise un salario no remunerador a juicio de los Con - sejos de Conciliación y Arbitraje, como lo serán las que estí - pulen un plazo mayor de una semana para percibir el jornal y - las que señalen el pago en fondas, cafés, tabernas, cantinas, - tiendas o lugares de recreo, siempre que se trate de personas - que no laboren en tales sitios, y se tendrán como nulas aque - llas que encierran la obligación de adquirir artículos de con - sumo en tiendas o lugares determinados, o aquellas que permi - tan retener el salario en concepto de multa, o que expresen - renuncia del obrero a indemnizaciones por accidente o enferme - dad profesional, por incumplimiento de contrato o por despe - díasele, de la misma forma que se lo serán aquellas que con - stituyan renuncia a algún derecho consagrado a favor del traba - jador en las leyes que le protegen. La fracción XXVII del ar - tículo 123 actual, es exactamente igual, a excepción de decir - Junta de Conciliación en vez de Consejo de Conciliación. Res - pecto a la fracción XXVIII (inalienabilidad del patrimonio fa - miliar e inembargabilidad y su transmisión hereditaria), am - bos documentos preséntanse uniformes. Es en la fracción XXIX - cuando la Comisión señala que los seguros populares serán con - siderados como de utilidad social, observando que se deberán - fomentar las organizaciones de índole semejante (cajas de se - guros de vida, invalidez, cesantía, etc.), en tanto que la - que corresponde a la actual perspectiva señala como de utili - dad pública la expedición de la Ley de Seguro Social, que com - prende seguros de invalidez, vida, cesación involuntaria del - trabajo, enfermedades, accidentes y "otros con fines análo - gos". En lo tocante a la fracción XXX, ambos roles señalan - como de utilidad social aquellas cooperativas que tiendan a - construir casas para los trabajadores que adquieran estos en - plazos determinados. En tanto la fracción XXXI actual señala - que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las - autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones - se señala la exclusividad de la competencia federal para de - terminados asuntos en relación con determinadas industrias, - la Comisión expide un artículo transitorio que extingue defi - nitivamente las deudas que por razón de trabajo hayan contrá - do los trabajadores hasta la fecha de esta Constitución, con - los patronos o sus intermediarios.

Anotados los puntos disímiles entre el original y el actual artículo 123 es preciso señalar que "...la gran - diosidad del derecho mexicano del trabajador radica precisa - mente en que protege por igual a todos los que prestan un ser - vicio a otro o viven de su trabajo; consigna derechos socia - les 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 in -

pondrán las bases para hacer extensiva la seguridad social a todos los hombres." (68)

Afirma el Maestro Trueba Urbina los principios socializadores de nuestro precepto constitucional, que es derecho de lucha de clases, en tanto que el derecho del trabajo "sustantivo y procesal" se informa por leyes proteccionistas y reivindicadoras de los trabajadores, debiendo el Estado expedir las leyes reglamentarias del 123 Constitucional, apegándose a él.

Así pues, podemos finalizar este inciso con las consideraciones acerca de la naturaleza del artículo 123 Constitucional, que representa el mensaje de la Constitución Mexicana de 1917, esto es, la esencia socializadora y reivindicadora de las normas que regulan el trabajo y sus elementos en relación a la clase capitalista, integrantes todos de la función productora, que ha de equilibrarse por medio del cooperativismo, como primer paso, o mejor aún, por la socialización de los medios de producción, lo que hace a nuestro precepto, punta de playa en el mundo jurídico social en que vivimos.

Así, nos manifestamos prosélitos del artículo 123, en tanto éste significa el nacimiento verdadero del Derecho Social, porque "no es estatuto de derecho público ni privado, sino de derecho social, porque las relaciones que de él provienen no son de subordinación que caracterizan al derecho público ni de coordinación de intereses entre iguales, que identifican al derecho privado". (69), por lo que concluimos con la afirmación del Maestro Trueba Urbina: "El derecho mexicano del trabajo es norma exclusiva para el trabajador: su instrumento de lucha para su reivindicación económica." Queda entonces asentado categóricamente, que el Derecho del Trabajo nació en México y para el Mundo en el artículo 123 de la Constitución Política de 1917.

(68) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 108.

(69) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 116.

CAPITULO II
DOCTRINAS SOBRE ESTABILIDAD

A) TESIS EUROPEAS

"Donde no existe estabilidad, el patrón puede - privar al trabajador de su empleo mediante el despido; de este modo se puede obligar al mismo, a cambiar sus actividades, quitarle, por lo menos, el empleo ya conocido, y poner término a la colaboración con sus compañeros, con quienes trabaja hasta ese momento. En los peores casos, puede llevar al trabajador a la desocupación. Todo esto puede hacerse en forma arbitraria, aun por puro capricho, o bien por motivos ajenos a la conducta del trabajador" (1), como afirma Hueck.

Entender la estabilidad y su contenido nos es - necesario, en virtud de que es menester conocer las significaciones posibles que invaden el local social de las civilizaciones que representan los Estados de "Derecho" en que alternan las "normatividades ideadas" con las "normalidades aceptadas", vigentes éstas e incumplidas aquéllas, en contravención de los elementales principios establecidos por las luchas obreras, de clases sociales, incitadas para la reivindicación de los trabajadores, no para logro de "concesiones graciosas" que no representan nada en el cisma social que continuará hasta la total transmutación socializadora que redima al ser humano ante él mismo, que haga que el hombre y su circunstancia se nutran de humanidad...

Así Deveali, en sus "Lineamientos de Derecho del Trabajo" - comprende por Estabilidad "...el derecho del trabajador a conservar el puesto durante toda su vida laboral, - no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas" (2), considerando nosotros - como lo hace Ernesto R. Katz - que el contrato de trabajo con derecho a la estabilidad, se presenta desde el punto de vista jurídico, como un contrato de tiempo determinado, en que el término coincide con aquel momento, formando las jubilaciones y pensiones por vejez o incapacidad, materia de Seguridad Social, la que hace tratamiento detallado de esas circunstancias. Mas hay que entender la Estabilidad en sentido propio, no aceptando como tal, cuando el trabajador - despedido sin justa causa es indemnizado por la omisión del preaviso y por antigüedad, ni tampoco cuando sea la ley la que otorgue el derecho a la conservación del puesto y se convierta normalmente ese derecho en indemnización para el trabajador, indemnización fija más o menos y parecida a la previs-

(1) Cfr. Ernesto Katz - La Estabilidad en el Empleo - Depalma Editor - Argentina 1957 - p. 1.

(2) Cfr. Ernesto Katz - Ob. Cit. - p. 3.

ta por la resolución del contrato de tiempo indeterminado, de la misma forma que no la habrá en la norma que establezca el derecho a elegir entre la conservación del puesto y cierta indemnización, cuando tal opción corresponde al patrón o al juez del trabajo, forma en que no tiene el trabajador asegurado su empleo, por no ser obligación sino facultad de los mencionados la opción que citamos. Tampoco será estabilidad en el sentido efectivo, aquella que hace depender la posesión del derecho al empleo por una cantidad determinada mínima de años al servicio de la misma empresa, porque es obvio que depende del patrón el coartar este derecho antes de cumplirse el supuesto - mediante indemnización por despido injustificado o por antigüedad en mejor caso-, resultando que con tantas excepciones- la regla es la excepción, quedando la clasificación del mismo Deveali de las sanciones económicas (resarcimiento de todos los daños y perjuicios al trabajador como si fuere por resolución arbitraria 'antes tempus' de un contrato a plazo, o bien, seguir pagando el salario al trabajador despedido) y las sanciones jurídicas (reposición forzosa del trabajador en su puesto, aun contra la voluntad del patrón), como integración en nuestro concepto- de la estabilidad en sentido propio. Las doctrinas europeas, no son uniformes en criterio, como no lo son las legislaciones principales en su contenido, respecto de la estabilidad. Anotadas ya las evoluciones principales de la materia laboral en el Viejo Continente, tócanos apreciar los efectos de las luchas sociales, de las pugnas económico-políticas que dieron paso a determinaciones que alimentan los afanes del trabajador, en forma amplia o moderada.

Así tenemos que la Italia de pre-guerra reconoce la estabilidad en relación a determinados y reducidos sectores de trabajadores de los sectores públicos, desapareciendo incluso para éstos tras la II Guerra Mundial, en que se acepta una indemnización poco más alta que la del importe por despido, siendo así, que no se da la estabilidad en sentido propio en ese país. El fascismo italiano -una forma más del nacionalismo- se opone como forma sociológica al individualismo -de acuerdo a la tesis universalista- por arriba de los hombres que componen la Nación misma, aun cuando se conservan los organismos y los individuos como fuerzas coordinadas reales, existentes con sus propios medios de acción, para lograr la armonía y la unidad, cumpliendo así la misión histórica que les depara el destino, proponiendo la "colaboración de todas las fuerzas individuales y sociales para la realización de la unidad económica nacional y el bienestar de los particulares", resultando responsable el empresario frente al Estado del desarrollo de la producción, quedando el sindicalismo revolucionario -por razones de Estado- nulificado como se observa en la "Carta de Lavoro", en que se niega existencia ju-

rídica a la asociación profesional libre: "...Solamente el -
sindicato legalmente reconocido y colocado bajo el control -
del Estado, tiene el derecho de representar a la categoría de
trabajadores o patronos que lo constituyeron...(5) Por ello,
el principio de libertad y el reconocimiento de la asociación
profesional como garantía de la clase trabajadora en la perse-
cución de sus finalidades, inmediata y mediata: mejoramiento-
de las condiciones de vida y transformación del régimen eran-
de escasa posibilidad sobre todo, para el otorgamiento de ga-
rantías, ya que el Estado Fascista organizó para su beneficio
los elementos de la producción, no siendo así una organiza-
ción de clases sino una utilización de las mismas para el na-
cionalismo, rasado por el fascismo. Téngase en cuenta que la
"categoría profesional" (homogeneidad de la actividad profes-
ional) era la subsistencia del "sindicato" (forma legal de -
la categoría profesional) (4), regulándose de sindicato a sin-
dicato las relaciones obrero/patronales mediante contratos co-
lectivos, siendo en el caso de conflictos, la Magistratura -
del Trabajo el medio conciliatorio, estando terminantemente -
prohibidos el paro y la huelga. Es Lodovico Barassi en sus -
"Lecciones Sustentadas en el Curso de Perfeccionamiento en Es-
tudios Sindicales y Corporativos", quien menciona que el con-
trato de duración indefinida era benéfico para constituir una
garantía de estabilidad. En cuanto a los tipos de trabajo, -
menciona Barassi tres clases: De Planta, Eventuales y Meramen-
te Accidentales, siendo los primeros, puestos permanentes y -
contínuos de la negociación; los Eventuales serán de dos espe-
cies: "trabajos de temporada" y los que se presentan cuando -
por diversas circunstancias aumenta la empresa su producción,
sin que gocen en ningún momento de las ventajas de la conti-
nuidad en el trabajo, en tanto que los Meramente Accidentales
responden a circunstancias imprevistas. (5)

Barassi propone en el "Il Diritto del Lavoro" -
una nueva terminología: Trabajador Efectivo (es el vinculado-
por una relación jurídica que lleva el sello de la continui-
dad); Trabajador Estable (es el que tiene jurídicamente garan-
tizada su permanencia en la empresa); Trabajadores Eventuales
(trabajadores de temporada y de intensificación de producción)
y Trabajador Ocasional (por causas imprevistas). El Tratado-
Borsi-Pergolosi que cita De la Cueva en el Capítulo XXXI de -
su obra, conoce de cuatro clasificaciones: De Planta, Even-
tual, De Temporada y Accidental, notándose distinta considera-
ción que Barassi, quien insiste en las especies del Eventual.
Pero es notoria la aceptación de la terminología y classifica-
ción de Barassi, aunque presenta el error de considerar espe-
cies "eventuales" a la propiamente eventual y al trabajo de -
temporada, ya que no lo son, porque 'permanencia' no es 'con-

(3) Cfr. - Mario de la Cueva - Derecho Mexicano del Trabajo -
Editorial Porrúa - México 1964 - Tomo I - p. 275.

(4) Cfr. - Mario de la Cueva - Ob. Cit. - p. 279.

(5) Cfr. - Mario de la Cueva - Ob. Cit. - p. 761.

tinuidad absoluta' o 'trabajo diario', porque las necesidades de una empresa quizá requieren de dos o tres días a la semana en ciertos períodos anuales, incurriendo Barassi en otro error al considerar como trabajo eventual, el trabajo de temporada y aquel que es motivado por una intensificación de la producción, asimilación incorrecta, ya que el trabajo de temporada es permanente en virtud de la necesidad permanente de la empresa, aunque no se presente la continuidad absoluta (trabajo diario), mientras que el caso verdaderamente eventual, está suspenso de la necesidad eventual de la empresa: aquí sí puede decirse que se carece de permanencia (periodicidad) y de continuidad, tanto absoluta como 'eventual' que reconoce Barassi. Incluso, la relación jurídica queda concluida con la terminación del servicio en los trabajos eventuales, propiamente dichos, en tanto que subsistirá indefinidamente para la prestación de un servicio anual. Respecto de "el Período de Prueba" (término breve al iniciarse la prestación de servicios destinados a que el trabajador pruebe su aptitud) casi sin uso en principio, lo establece la "Carta del Lavoro", restableciéndose en 1942 como estipulación contractual, sin necesidad de preaviso en caso de disolución del convenio y de admisión definitiva del trabajador, en caso de que no sea disuelta la relación laboral en el período mencionado (6). Luigi de Litala lo califica como "contrato a prueba", ya que envuelve consideraciones importantes, en tanto nacieron las obligaciones de las partes, no estando suspensa ninguna condición por tanto, como tampoco podrá hablarse de condición resolutoria, ya que las partes no hacen depender una relación de trabajo, o mejor aún, su persistencia, de un futuro acontecimiento (7). Riva Sanseverino y otros más, consideran el Período de Prueba como una condición suspensiva incluida en la relación de trabajo; es la oportunidad concedida al trabajador para probar su aptitud: producida la prueba, se realiza la condición, cobrando su total valor la relación de trabajo; Riva Sanseverino hace uso de un argumento analógico: "...la compra-venta a prueba se entiende realizada bajo la condición suspensiva de que la cosa tenga la calidad convenida o sea apta para el fin a que se destina...", difícil comparación de la condición cumplida, en tanto depende de una valoración subjetiva (patrón) la primera, y la condición presentada por la compra-venta es objetiva en su consideración.

Barassi califica de resolutoria la condición que se encuentra en el Período de Prueba, en tanto que se realiza con la negativa patronal, disolviéndose la relación de trabajo (8).

(6) Cfr. Mario de la Cueva - Ob. Cit. - p. 764.

(7) Cfr. Mario de la Cueva - Ob. Cit. - p. 765.

(8) Cfr. Mario de la Cueva - Ob. Cit. - p. 767.

El mismo tratadista italo explica que "la conclusión o no conservación del empleo y el pago del salario, esto es, la eventual obligación de pagar los salarios", serán efectos en función de la suspensión de las relaciones de trabajo, opinándose en cuanto a la substitución patronal o la transmisión de la empresa, que no traen consigo la terminación de los contratos de trabajo, porque ya se perdió el carácter "intuiti personarum" que tenían estos, para quedar sólo la relación de trabajo, entre trabajador (como factor de la producción) y empresa (9).

En su libro "El Contrato de Trabajo", Luigi de Litala, reconoce que el contrato de trabajo reviste diversas formas (según la especie del trabajo prestado, según la dirección y el fin, según su naturaleza, etc.), distinguiendo el "trabajador" del "empleado", incluyendo al último en el contrato de trabajo intelectual, en oposición al de trabajo manual, haciendo mención este juslaborista itálico, de que ya desde 1916 se han dictado normas proteccionistas de los empleados de establecimientos privados llamados a las armas, correspondiendo al artículo 10. de la Ley sobre Empleo Privado (1942), hacer la definición: "El contrato de empleo privado es aquel por el cual una sociedad o un particular, gestores de un establecimiento, asumen al servicio de dicho negocio, normalmente por tiempo indeterminado, la actividad profesional del otro contratante, con función de colaboración, tanto facultativa como subalterna, exceptuada, por tanto, toda prestación que sea simplemente de mano de obra". (10) Señala más adelante, como reafirmación de conceptos, que "...en substancia, la obra característica de empleo es la que entra en la acción directiva y organizadora del establecimiento, tanto en el campo administrativo como técnico, y a la misma es siempre atinente e implícito el concepto de representación. Por el contrario, la obra que pertenece sólo a la producción material, a la prestación de mano de obra, no es característica del empleo y constituye objeto del contrato asalariado", siendo conducente hacer la aclaración de que las prestaciones para determinados asuntos, no constituyen relación de empleo, sino 'locatio operis' o mandato (11). En cuanto a que se considere empleado al que por horas dedica su actividad profesional a un negocio, hay diversidad de opiniones, apareciendo la de la Corte de Casación Italiana en 1926, y que dice:

"Para establecer la cualidad de empleado privado en quien ha locado la propia obra, no tiene importancia el hecho de que el empleado presta su trabajo de colaboración al principal, solamente en determinadas horas del día, ocupando -

(9) Cfr. Mario de la Cueva - Ob. Cit. - p. 785.

(10) Cfr. Luigi de Litala - El Contrato de Trabajo - López Etchegoyen - Argentina 1946 - p. 21.

(11) Cfr. Luigi de Litala - Ob. Cit. - p. 22

...de otro modo aquellas que le queden libres, e incluso obteniendo de éstas la fuente principal de sus ingresos. En el caso particular de be, por consiguiente, considerarse empleado al profesor de un instituto privado, con obligación de cuatro horas semanales de enseñanza". - (12)

De Litala considera que no puede hablarse de empleado en este caso, dado que la Ley excluyó en la definición la posibilidad de pluralidad simultánea de relaciones de empleo, tomando en cuenta que al mencionar la palabra "establecimiento" es singular. "Asumir el Servicio" es expresión de continuidad de la prestación de la obra, en el sentido de que quien está obligado, lo está a dar sin limitación su obra al dador de trabajo, siendo la ley determinante al declarar: "Asumir la actividad profesional", es que debe ser 'toda' la actividad profesional, no pudiendo una prestación de obra que se realiza esporádicamente tener en realidad los elementos: de la continuidad y subordinación (reconocimiento del poder del administrador de dirigir del modo mejor las energías del empleado).

Dada la multiplicidad de los aspectos y de las formas en que se realiza el contrato de trabajo, es criterio generalmente aceptado, que no se debe estar a las denominaciones dadas a la relación, sino observar la naturaleza de la misma respecto de las prestaciones de trabajo ejecutadas y de su carácter, para definir la esencia del contrato (13). De Litala dice que si se ha dado en contrato la condición de empleado a quien por razón de sus atribuciones no lo es, no puede de el dador de trabajo negarse a conceder el trato debido a los empleados en caso de despido, ya que no choca contra el derecho ni contra la lógica, el hecho de que por voluntad contractual se determine para el trabajador una condición más favorable a la que le correspondería por razón de sus funciones. De la interrupción y suspensión del trabajo, apunta De Litala que en el caso de llamada del empleado a las armas, si no han sido establecidos pactos preventivos especiales, se entenderá resuelto de pleno derecho el contrato de trabajo, teniendo tan sólo derecho el empleado a un mes de estipendio, como compensación, siendo "fija", fuere cual fuere la categoría del empleado, en tanto que en caso de movilización de militar, no se resuelve el contrato de trabajo, teniendo el trabajador derecho al empleo, debiendo además la empresa, proporcionar al movilizado, tres meses de sueldo al tiempo de serlo, quedando en suspenso el estipendio hasta el regreso del empleado a su

(12) Cfr. Luigi de Litala - Ob. Cit. - p. 23.

(13) Cfr. Luigi de Litala - Ob. Cit. - p. 27.

habitual ocupación, sucediendo que el tratadista considera - que además deben entregarse las eventuales integraciones, ya que la ley no hace mención especial ni en pro ni en contra de este aspecto, limitándose a señalar la "retribución ordinaria", que, en concepto de Luigi de Litala, se constituye con el estipendio y con toda entrada normal del prestador de servicio. Apunta el tratadista, en congruencia con Pergolesi, - que si el empleado ha continuado voluntariamente prestando - servicio militar después de la llamada, no tiene derecho a indemnización por despido, correspondiendo su actitud a una dimisión.

Finalmente, hace el maestro italiano alusión al derecho a la conservación del puesto por el empleado, planteando si tal es absoluto o no, esto es, si puede resolverse el contrato por el patrón por medio de indemnización, habiendo quien piensa que la obligación del principal es absoluta, ya que el motivo de la norma sería el de dar plena seguridad al empleado de que el puesto se le conserva. El tratadista piensa que el derecho a la conservación del puesto, se puede volver derecho a obtener, en caso de despido, las indemnizaciones debidas, ya que es lógico que si el principal puede despedir al empleado cuando éste se haya presentado al trabajo después del servicio militar, se puede deducir evidentemente, que lo mismo puede hacerlo cuando el empleado se encuentre durante el período de llamada a las armas, siempre que reconozca los derechos correspondientes al empleado en caso de despido, aunque hace la salvedad de que el empleado tendrá derecho a los fines de la indemnización por antigüedad, por el tiempo pasado en el servicio militar, tiempo que será considerado como prestado bajo la dependencia del establecimiento. - (14)

En tratándose de enfermedad incurable, el prestador de servicio tiene derecho a obtener las indemnizaciones legales, porque la conservación del puesto puede parecer más que una benévola dilación del propietario, un expediente dilatorio del pago de la indemnización. También el Maestro de Litala, hace alusión a si el empleado tiene el derecho al sueldo entero por los meses de preaviso, cuando se enferme después de haber tenido ocasión de preaviso de despido, contando que en virtud de que las relaciones de las partes permanecen sin variación en el período de preaviso, tiene derecho a percibir la remuneración establecida por el legislador en caso de enfermedad: un mes completo, y en los otros dos, la mitad. (15)

(14) Cfr. Luigi de Litala - Ob. Cit. - p. 277.

(15) Cfr. Luigi de Litala - Ob. Cit. - p. 281.

Otra cuestión trascendental planteada, se refiere al caso de enfermedad que dura más allá del término máximo establecido por la ley para la conservación del puesto, inquiriéndose si el principal está o no obligado a abonarle el estipendio del período siguiente -si no ha licenciado al empleado- hasta la reintegración al servicio o hasta la muerte. La respuesta del Maestro es, que el dador de trabajo está obligado en efecto, a conservar el puesto, mas no a abonarle el estipendio, en interpretación que hace de los principios generales de la ley de la tónica del legislador italiano. En relación a las empleadas que se ausentan por causa del embarazo y puerperio, tienen derecho a la conservación del puesto por tres meses, con abono de sueldos en la misma relación que a los enfermos, siendo que el empresario, si la empleada continúa ausente tras los tres meses señalados por la ley, puede considerar despedida a la empleada, con obligación -excepción en relación con el caso de enfermedad- de abonar las indemnizaciones respectivas. Caso de complicación puerperal que impida a la empleada volver al servicio, transcurrido el tiempo otorgado por la ley, serán válidos los principios establecidos para el caso de enfermedad, quedando el derecho de la empleada al puesto (16). Respecto a las ausencias producidas por un hecho dependiente del principal, el empleado tiene el derecho de ser retribuido igualmente, quedando la negativa de la casa de abonar la retribución normal, como despido directo.

La resolución por desistimiento unilateral en el contrato por tiempo indefinido, puede darse con preaviso, originando la falta de éste, una indemnización correspondiente al monto de la compensación debida por el período de tiempo por el que faltó el preaviso (más la indemnización por antigüedad) si el dador del trabajo propone la resolución, siendo la indemnización de naturaleza social (17).

Se mencionan por Cogliolo formas indirectas de despido (reproches continuados e injustificados, desprecio -continuo de la obra ejecutada, órdenes con sistemática aspereza, etc.), que ponen al empleado en condición de dimitir, señalando Peretti y Griva y de Litala, que el despido injurioso puede dar responsabilidad extracontractual al empresario por su comportamiento (18). Apunta el autor que cuando es resuelta de plano la relación labora por justa causa, no corresponde indemnización por antigüedad, aduciendo en apoyo de su dicho, que la "Carta de Lavoro" establece en su Declaración XVII que el trabajador tiene derecho, en caso de cesación de las relaciones de trabajo por despido 'sin culpa suya', a una indemnización proporcionada a los años de servicio, lo que el juslaborista interpreta 'a contrario sensu' (19). Opina el -

(16) Cfr. Luigi de Litala - Ob. Cit. - p. 289.

(17) Cfr. Luigi de Litala - Ob. Cit. - p. 298.

(18) Cfr. Luigi de Litala - Ob. Cit. - p. 305.

(19) Cfr. Luigi de Litala - Ob. Cit. - p. 319.

destacado tratadista, que el empleado está obligado a observar el término consuetudinario, cuando sea éste más prolongado que el legal, aunque preséntasele el término legal como el conveniente, entendiéndose por esto, que el empleado ha de permanecer durante el período del preaviso, aunque encontrare -por ejemplo- nuevo dador de trabajo durante el primer mes del período del preaviso (si éste fuere de tres). Al respecto, piensan en contrario Valerio Cossa y Peretti-Griva. De Litala se adhiere a la tesis que señala el término legal (menor) como el conveniente en lugar de el término señalado por la convención, al considerar a favor del empleado la determinación, en tanto Pipia piensa que el empleado está obligado a dar el preaviso fijado por la costumbre, aunque sea más largo.

Si se toma en consideración que el empleado tiene la obligación de permanecer tres meses en el caso supuesto más arriba, en que por respetar la costumbre perderá un empleo quizá mejor retribuido, no acierto a comprender cómo la doctrina italiana escoge la que daña más quizá al empleado; en una situación determinada piensa éste despedirse del trabajo; no optará por el término convencional, porque hoy sí le está permitido decidirse por el legal, que es más corto. (20)

De Litala señala también que el legislador no determinó en ningún momento que el empleado que se retire tenga derecho a indemnización de antigüedad, dado que cuando el trabajador se retira, es de suponer que para mejorar sus propias condiciones, por lo que no hace falta que se le ayude, quedando para el dador de trabajo una carga, al perder un colaborador y tener que buscar otro, siendo gravoso el establecerle todavía una indemnización para el prestador de servicios dimisionario, en tanto Deveali se pronuncia favorable a tal indemnización. De Litala está de acuerdo en que la cesión del establecimiento, la transmisión del mismo, no resuelven el contrato de trabajo, conservando el empleado sus derechos respecto del nuevo titular (21), interpretando que las obligaciones de la casa cedente y la cesionaria, no son respecto del empleado - de naturaleza solidaria, teniendo éste que dirigirse al cedente, caso de que el cesionario no quiera reconocer la antigüedad y todo derecho derivado del trabajo prestado a la cedente (22), siendo de hecho, una obligación alternativa: "res inter alios acta".

Cuando en el caso del contrato por tiempo determinado, una de las partes resuelve intempestivamente resolverlo, nos encontramos ante la violación del contrato. (Es neces-

(20) Cfr. Luigi de Litala - Ob. Cit. - p. 328.

(21) Cfr. Luigi de Litala - Ob. Cit. - p. 380.

(22) Cfr. Luigi de Litala - Ob. Cit. - p. 383.

sario recordar que no hay necesidad de preaviso, en virtud de que el día de la cesación está establecido desde el inicio) Hace de litala una relación del daño causado por la resolución del contrato de trabajo por parte del dador de trabajo respecto del empleado, apareciendo que se calcula en la compensación, lo que se le ha disminuido al trabajador durante el período de la locación, lo que habría debido continuar teniendo ejecución, o sea, el perjuicio sufrido por el trabajador, deduciéndosele lo que pudo haber ganado dedicando su obra a otros trabajos, en el tiempo en que debía tener ejecución el contrato, siendo este último el criterio generalmente seguido por la doctrina y jurisprudencia italianas. Se atiende, en relación a la primera postura, que el contrato de trabajo tiene un contenido personal absolutamente infungible, que el empleado, al establecer un contrato determinado, renuncia a ventajas para obtener en compensación la estabilidad; que aun cuando el trabajador encontrara empleo inmediatamente, en tema de liquidación de daños derivados de culpa contractual no pueden tener valor, consideraciones de equidad en beneficio de la parte culpable, quedando por ello al dador de trabajo, probar que el daño no fué tanto, que el empleado prestó servicios a otros, con posterioridad (23).

En Alemania, las doctrinas liberales hicieron aplicar sus principios, como observamos en la evolución socio-laboral que tuvo escenario en las Leyes Vigentes hasta después de la Gran Guerra, en que ya era imposible sostener el desamparo del trabajador alemán ante el despido. Por esa razón, se promulga en 1920 la Ley de Consejos de Establecimiento que prevee una acción revocatoria contra los despidos de "rigor inocuo" (24), siendo sustituida en 1934 por otras disposiciones proteccionistas contenidas en la Ley de Ordenamiento de Trabajo, que se deroga en 1946, sin ser sustituida, declarando la Jurisprudencia 'nulos' los "despidos asociales y arbitrarios", basándose en el Código Civil. (Es curioso notar que el derecho de despido descansó en tres códigos: civil, comercial e industrial). En 1947 los Estados Federados (República de Bonn) se pronuncian protectores del trabajador al autorizar al juez del trabajo a declarar que los despidos 'sumamente' injustificados no tengan efectos jurídicos y persista la relación de trabajo, desapareciendo todos los ordenamientos jurídicos estatales en 1949 al formarse la República Federal de Alemania Occidental, que emite su Constitución, sancionando leyes laborales, que solucionan el problema del despido con bases uniformes, perdiendo el juez la facultad de declarar nulos o no, los despidos 'sumamente injustificados', teniendo ahora la 'obligación' de hacerlo, subsistiendo la exigencia en aquellos casos que se consideren 'socialmente injustificados', de acuerdo a las formalidades señaladas por la

(23) Cfr. Luigi de Litala - Ob. Cit. - p. 391.

(24) Ernesto Katz - Ob. Cit. - p. 14.

Ley Federal de Amparo contra el Despido (1951). Al trabajador germano le aprovechan dos recursos en realidad: acudir al Consejo de Establecimiento, que -si da la razón al obrero- hará de amigable componedor con el patrón, sucediendo que en caso contrario -adhesión a la postura patronal- podrá ir ante el Juez del Trabajo (25). Siendo la declaratoria del juez obligatoria en cuanto a la persistencia de la relación del trabajo e imposible de substituir por indemnización, encontramos la estabilidad en sentido propio, aun cuando caben excepciones justificadas para las partes; el juez podrá declarar disuelta la relación y condenar al patrón a indemnización, cuando el trabajador solicite el reemplazo del trabajo por una indemnización, siempre y cuando no le sea exigible la continuación del contrato; y en el caso del patrón que pide la disolución por causas que -objetivamente consideradas- permiten no esperar la colaboración útil entre las partes, para los fines del establecimiento, siendo esta posición un medio de anular la estabilidad sustituyéndola por la indemnización, lo que plantea un peligroso efecto. Mas la Ley ha provisto al trabajador de recursos para conservar su estabilidad, pudiendo ser rechazada la petición patronal, por inexactitud de los puntos esenciales de su alegato, por despido arbitrario evidente y por despido por razones inconsistentes en abuso del poder patronal (26). Así entendemos que en Alemania no pide el trabajador su reinstalación, sino la declaración de que persiste la relación de trabajo, pudiendo pedir además, la condena del patrón al pago de salarios: en un caso, el patrón acatará la sentencia declaratoria (readmitirá al trabajador)- y en otro, si declara el tribunal concluida la relación, el patrón ha de pagar las retribuciones correspondientes al trabajador por despido injustificado, no existiendo normalmente la posibilidad de reemplazar la reinstalación por una mera indemnización. Apunta Alfred Hueck que "se consideró poco satisfactorio que el patrono en los casos más graves de arbitrariedades lograra su intento con el mero pago de una indemnización. En el transcurso de la evolución, la jurisprudencia ha encontrado la solución al declarar lisa y llanamente nulos tales despidos, considerándolos contrarios a las buenas costumbres". Respecto de la substitución patronal, la doctrina alemana ha sostenido que "lo es posible admitir, sin más, que el nuevo patrono pueda exigir el cumplimiento de los contratos de trabajo". Para los trabajadores se presentan dos hipótesis: una, que a la venta de la negociación terminan los contratos de trabajo quedando el vendedor obligado a indemnizar a los trabajadores por la separación de que son objeto, y otra, aceptar los trabajadores continuar la prestación de servicios (expresa y tácitamente), anotando Kaskel que podrán -

(25) Cfr. Ernesto Katz - Ob. Cit. - p. 17.

(26) Cfr. Ernesto Katz - Ob. Cit. - p. 18.

continuar hasta que transcurra el término de preaviso en los casos de despido. ¿Pueden los trabajadores exigir que se les siga ocupando? No, en las leyes alemanas, lo que permite la existencia del preaviso para obtener la terminación de los contratos. Los créditos de los trabajadores contra el patrono originario son -en virtud de la cesión de deudas (institución netamente civil)- transmisibles al patrón sustituto. (27)

Francia adoptó la tesis de la Autonomía de la Voluntad en las relaciones laborales, siendo aplicada con preferencia en relación a la contratación a duración indefinida (28), por las ventajas que representaba para el empresario que podía separar al obrero en cualquier momento, con cumplir el requisito del preaviso; denuncia unilateral del empresario, lo que influía en la inestabilidad para aquél.

En relación a la suspensión de las relaciones individuales del trabajo, los tratadistas galos hablan del "riesgo del establecimiento", como posible fundamento del pago de salarios, surgiendo la tesis que señala tendencias a responsabilizar a las empresas. Mas para decidir si la empresa tiene o no obligación de pagar los salarios en los casos de suspensión de labores, ha de fijarse la causa de la suspensión, y, si ésta se descubre dentro de la esfera de la actividad de la negociación, se encontrará responsabilidad empresarial, siendo que, si se hallare en la esfera de actividad de los trabajadores, no existirá tal responsabilidad. Los mismos expositores de la teoría francesa nos ofrecen este resumen:

"Los trabajadores están unidos por lazos de solidaridad; en consecuencia, los acontecimientos provocados por el personal de una empresa, son a su cargo, aun cuando uno o más trabajadores no hayan participado personalmente en ellos; es el caso de la huelga. En virtud de los vínculos que unen a los trabajadores con la empresa, deben soportar aquellos las consecuencias de los acontecimientos que comprometan la existencia, destruyan o paraliquen por largo tiempo a la empresa. Dentro de esta fórmula quedan incluidos los acontecimientos que, razonablemente, no podían ser previstos, a ejemplo, la interrupción de la corriente eléctrica o la falta de carbón. El patrono asume el riesgo de los acontecimientos que se relacionan con la dirección de la empresa. Soporta las consecuencias de las perturbaciones que se originan en el establecimiento,

(27) Cfr. Mario de la Cueva - Ob. Cit. - p. 784.

(28) Cfr. Mario de la Cueva - Ob. Cit. - p. 756.

...o aun fuera de él, si ha podido preveerlos.- También se reconoció a los trabajadores el derecho a la percepción de salario en los casos de paralización de las calderas por una helada, o -de una falta pasajera o previsible de energía eléctrica... Esto es, la obligación de pagar los salarios se refiere a las interrupciones del trabajo provocadas por acontecimientos previsibles a los que están expuestos los establecimientos..." (29).

Así vemos, que la idea de que el autor del riesgo creado es responsable ante sus trabajadores y de que tiene el deber de cubrir los salarios cuando, sin culpa de ellos, se interrumpen las labores, es una idea de responsabilidad diferente a la aportada por otras legislaciones. Y es aplicable el principio, también en materia de substitución patronal, a diferencia del derecho alemán, porque en Francia subsisten los contratos vigentes al día de "la modificación, entre el nuevo patrono y el personal de la empresa."

Respecto al despido, encontramos que Durand considera que existe la estabilidad, en virtud de los convenios entre agrupaciones obreras y patronales, a más de que "la ley misma prohíbe el despido del dependiente sobre la base de una indemnización, a menos que fuera por justa causa" (30). Aclara el mismo expositor francés la intervención del Estado como impedimento de la rescisión para asegurar la estabilidad y la función desempeñada por el derecho del trabajo, en caso de no poder obstar el Estado con su control la rescisión referida, evitando los perjuicios que la pérdida del empleo causa al asalariado, pugnando el Derecho Francés por la reintegración a la empresa, cuando es rescindido el contrato de trabajo (31). Añota Katz, que a pesar de que se afirme que "la propiedad del empleo... tiende a crear nuevos derechos de propiedad, fundados en el trabajo, mediante una transformación de antiguos derechos obligatorios en derechos reales", el derecho a la estabilidad no es un derecho real, sino un derecho obligatorio.

Refiriéndonos a la Doctrina Española, podemos apreciar que en la exposición que hace Gallart Folch de los problemas referentes a la estabilidad del empleo en aquel país, se observa que las opciones a que el patrón tiene derecho, son en realidad contrarias al concepto de estabilidad en sentido propio que expusimos en un principio, ya que el decreto de diciembre de 1934 dió a la clase patronal la posibilidad

(29) Cfr. Mario de la Cueva - Ob. Cit. - p. 782.

(30) Cfr. Ernesto Katz - Ob. Cit. - p. 12.

(31) Cfr. Ernesto Katz - Ob. Cit. - p. 13.

-mediante indemnización- por despido integrada con los derechos adquiridos por el trabajador durante su permanencia en la empresa- absoluta de la readmisión (32). Reconocido el preaviso en los contratos de tiempo indefinido, tuvo por librada la clase empresarial de responsabilidad por despido, teniéndose como expiración legal del término del contrato, el momento de pago, por declaración del Código de Trabajo, de que los períodos de pago representaban la duración normal del trabajo cuando ésta no era señalada taxativamente en el contrato ni por la costumbre, quedando desamparado totalmente el trabajador español. Sin embargo, España cambia su postura nuevamente, al hacer opción del trabajador la decisión entre el pago de indemnización y la readmisión en el empleo (en empresas con más de cincuenta operarios fijos). Es oportuno glosar la opinión de Núñez Samper, que dice que los empleados fijos no pueden ser despedidos sino cuando incurran en las causas señaladas por el Art. 73 (refiérese a los empleados comerciales y al Código de Comercio), con lo que se suprime todo despido libre y se asegura al máximo la 'propiedad' en el empleo', quedando el despido como sanción, reservado a la Magistratura del Trabajo, previo expediente y propuesta de la empresa.

B) TEORIAS LATINO AMERICANAS

Es conveniente anotar que, en nuestro Continente, es difícil encontrar teorías propias sobre el tema de la estabilidad, hecho que se debe a la decisiva influencia de adelantadas doctrinas, como la surgida de nuestra Constitución, y de añejas tesis privatistas afiliadas al liberalismo, como lo demuestran los tratadistas y las diversas legislaciones americanas, por lo que se ve reducido el campo doctrinal-expositivo. Lo anterior lo informamos, para sentar la base de la exégesis que de los textos nacionales continentales hacemos, con el objeto claro de saber qué tendencias han sufrido los pueblos de la América Latina.

La estabilidad en América muestra matices socio-económicos de profundo arraigo, aun cuando se revelan las tendencias socializadoras -paso a paso- en la vida política de nuestros países. Vemos que la sociedad precapitalista une la función y el instrumento; el artesano es propietario de las herramientas de trabajo y del objeto que elabora, obteniendo de éste en el mercado, el dinero que le permitirá sub-

(32) Cfr. A. Gallart Folch - Derecho Español del Trabajo - Editorial Labor, S.A. - España 1936 - p. 86.

sistir y adquirir nuevos materiales para continuar su ciclo económico, hasta que el capitalismo divorcia la función y el instrumento; el hombre que trabaja ya no es dueño de las herramientas que utiliza, ni de las mercancías que produce. Se socializará la producción, mas no la propiedad de la herramienta ni el disfrute de los bienes (33). Por otra parte, al crear la legislación -creación artificial respecto de la empresa- la sociedad anónima, formulación jurídica de la empresa, se opera un cambio en el concepto de propiedad de la herramienta, ya que ésta no es poseída por sus titulares, sino por un grupo de dirección, notando que declina hoy el hombre frente a la empresa, constituyéndose el accionista en simple prestatista de capital (34), lo que trae como consecuencia la concentración del capital y, por ende, condiciones inferiores de vida, originándose una interacción gregaria por la proximidad, haciendo ese ambiente, del sordo rumor individual, una marea amenazante (35). Surge así el sindicalismo de representación, al sentirse los trabajadores desposeídos y expropiados y, de la disolución entre la función y la herramienta, nace este sindicalismo de combate, para obtener conquistas de su enemigo, el patrono. Así es fácil comprender que el mantenimiento arbitrario de una legislación injusta "puede ser el dolor de una vida, de una generación, de varias generaciones". Este fué el efecto de la ley natural que Europa exportó: la determinación del arrendador con entera abstracción de las necesidades de la colectividad, transformando la libertad de contratación en libre cambio, lo que redundó en explicación de guerras civiles ocurridas.

La Argentina garantiza la estabilidad sólo para los empleados bancarios y los de las compañías de seguros, además de que varios convenios colectivos prevén la estabilidad. Unsain considera que toda la economía tiende a conseguir dentro de lo posible la estabilidad del empleado. Según la declaratoria del Tribunal de Córdoba en 1951, la estabilidad podrá ser convenida mediante una cláusula del convenio colectivo, sucediendo en este caso, que no podrá reemplazarse la estabilidad por una indemnización, sino que el trabajador tiene derecho a su salario, solamente por la duración del convenio (36). En 31 de diciembre de 1946 se estipula por Decreto la verdadera estabilidad, en concepto de Katz, al disponerse que los empleados bancarios tienen el derecho de ser mantenidos por el empleador en la carrera bancaria sin que medie una causa de cesantía hasta que pueda acogerse a la jubilación ordinaria, surgiendo en el precepto mencionado que, vencido el plazo de seis meses, el contrato de empleo funciona como un contrato a plazo. Las sanciones previstas para el ca

- (33) Cfr. Juan B. Iturraspe - La Empresa y El Trabajo - Ediciones Depalma - Argentina 1964 - p. 12.
(34) Cfr. Juan B. Iturraspe - Ob. Cit. - p. 13.
(35) Cfr. Juan B. Iturraspe - Ob. Cit. - p. 15.
(36) Cfr. Ernesto R. Katz - Ob. Cit. - p. 19.

so de incumplimiento de la sentencia que ordena la reincorporación del empleado bancario injustificadamente despedido, son garantía de estabilidad, ya que deberá el empleador abonarle las remuneraciones que le pertenezcan, hasta que el trabajador alcance el derecho de jubilación. Así, no disponiendo legalmente el empleado de una norma que le otorgue en negativa del Banco la reincorporación, el Decreto dispone una sanción correspondiente a la ejecución coactiva de la orden de reincorporación, obligándose el Banco a cumplir las retribuciones como si el dependiente continúa prestando sus servicios. Apunta Deveali que la problemática de la estabilidad no puede plantearse en un terreno meramente jurídico, sino que se trata más bien "de un problema de política social"; resulta curioso conocer la opinión de Deveali acerca de las desventajas de la estabilidad: habla de un "exceso de protección", en virtud de que la estabilidad puede convertirse en un elemento negativo, disminuyendo, hasta anularlo, el espíritu de iniciativa y el deseo de mejoramiento, favoreciendo en los elementos menos buenos, la haraganería y el desinterés hacia el trabajo que realizan, opinando otro autor, que los latino-americanos trabajan sólo en el caso de "inestabilidad", resultando la estabilidad en sentido propio, para tales, un "exceso de protección" según afirma Pinto Antunes, autor brasileño, unido a la opinión del maestro argentino. Deveali continúa explicando que la cuestión de la pretensión incompatible de la estabilidad con los principios del derecho, no existe en relación al derecho privado, ya que la estabilidad se reduce a una forma de contrato a plazo con término unilateral, debiendo regir lo mismo acerca de la estabilidad impuesta o por establecer, aunque la estabilidad limite un tanto la autonomía del patrón, lo que en opinión de Katz no es así, sino que más bien, la estabilidad sólo limita el derecho del patrón a despedir al trabajador cuando no medie causa justa, autonomía que por otra parte, está en crisis en todos los países. Haciendo mención de los despidos injustificados que por innúmeros motivos se presentan en la realidad, llega el mismo Katz a la conclusión de que el derecho constitucional de ser tratado legalmente de un modo igual a los iguales en iguales circunstancias, estará asegurado, cuando el empleador no pueda hacer ilusorio tal derecho del dependiente, contestando su reclamo justificado (37). Concluye el jurista germano-argentino, diciendo que las ventajas de la estabilidad para ambas partes sociales, superan los inconvenientes que pudieran resultar de ella, siendo el derecho a la estabilidad, el problema más importante del derecho del trabajo en la actualidad. Respecto del fallo expedido por la Cámara de Trabajo en 1952, que dice: "Todo obrero o empleado tiene derecho a la indemnización supletoria por omisión del preaviso; aunque su antigüedad fuera inferior a treinta días,

(37) Cfr. Ernesto R. Katz - Ob. Cit. - p. 30.

le asiste este derecho, una vez iniciado su trabajo" (38), - nace el criterio de que los juzgados han de imponer a las em- presas en lo sucesivo, el pago de tres meses de salario (un - mes por la relación de trabajo y dos por la falta de preavi- so). Sosteníase que sólo era procedente la indemnización por falta de preaviso cuando el trabajador llevaba una antigüedad igual -mínima- al tiempo requerido para el preaviso: plantéa- se un inconveniente en los casos de la industria y el comer- cio, en virtud de no haber en la ley que les rige, señalado - en forma alguna el período de prueba, en tanto que por la na- turaleza misma de las empresas, es necesaria la existencia - del período de prueba, que sólo podrá ser establecido por una ley. Señala Katz, que se puede en las convenciones colecti- vas, establecer el período de prueba con aprobación del síndi- cato respectivo y del Ministerio del Trabajo y Previsión. - Ofrece como solución, la contratación individual a plazo fijo por breve tiempo; una semana o quince días, no pudiendo exi- girse el preaviso un mes antes de la expiración del términ^o, - solución que deberá ser calificada por los tribunales. Otra - de las soluciones que aportan Deveali y Katz, es la que consis- te en dejar constancia por escrito de las condiciones o capa- cidades que deberá llenar el dependiente en su caso, anotándo- las 'antes de la incorporación del mismo', y así, cuando se - ha puesto de manifiesto en un término prudencial la ausencia de esas condiciones o capacidades, por el Art. 160 del Código de Comercio (causa especial para el despido del empleado sin- indemnización: la incapacidad para desempeñar los deberes y - obligaciones a que se sometieron excepto cuando es sobrevi- niente a la iniciación del servicio), procede el despido sin- indemnización (39) (Hace mención el Maestro Katz de la Psico- tecnia y la Grafología Científica como medios 'a priori' para apreciar la capacidad técnica y moral del trabajador, asentando su preferencia por la profilaxis respecto de la curación). Se apunta respecto de apartarse del trabajo el empleado duran- te el preaviso para trabajar con un nuevo empleador, que no - incurre en abandono del trabajo, conservando el derecho a la- indemnización por despido (40). Respecto del preaviso dado - con anticipación inferior a la que fija la ley, es nulo, por- lo que el patrono debe satisfacer la indemnización 'sustituti- va' íntegramente y por todo el término legal y, si le ha sido al empleado entregada a cuenta alguna cantidad en concepto de la indemnización por preaviso, será considerada como "a cuen- ta". La doctrina argentina muestra la adhesión al señalado - principio de que es nulo el preaviso dado con plazo insuficien- te, opinando autores como Deveali y Ramírez Granda, que, en - este caso, debe pagarse solamente la parte correspondiente a- la indemnización que corresponde al plazo omitido del preavi- so.

(38) Cfr. Ernesto R. Katz - Ob. Cit. - p. 69.

(39) Cfr. Ernesto R. Katz - Ob. Cit. - p. 64.

(40) Cfr. Ernesto R. Katz - Ob. Cit. - p. 76.

El preaviso, en opinión de Deveali, no significa una institución típica del contrato de trabajo, sino más bien, una modalidad propia de todos los contratos de ejecución continuada, pudiendo con él, el denunciante, declarar unilateralmente su voluntad de poner fin a la relación jurídica bilateral, debiendo cumplirse totalmente y no 'sólo en parte', esto es, debe darse no sólo el preaviso, sino que debe darse 'a tiempo', para los fines que señala Katz (41), ya que tanto al patrón como al trabajador, les interesa conocer la anticipación legalmente establecida, la voluntad de la parte que quiere romper el contrato: necesita el empleado buscar su nuevo empleador y la empresa su nuevo empleado. Al respecto se ha señalado que, si la ley permite la substitución total del preaviso por indemnización, debe permitir la parcial, lo que es erróneo desde su nacimiento, porque la ley tampoco autoriza la substitución total, sancionándose si se aplican una u otra.

Se sentó el criterio en la doctrina argentina, que señala la injusta suspensión del trabajador como no constitutiva de despido, sino que podrá pedir la remuneración correspondiente por la arbitraria suspensión, continuando la relación laboral. Katz encuentra en la determinación legal de 1948 ("la suspensión... para ser legal, debe tener causa justa y plazo fijo. Cuando no reúna tales requisitos, la misma se considerará injuriosa a los intereses del empleado u obrero..."), y en la de 1953 ("El trabajador que considere injustificada la suspensión, no debe darse por despedido, sino incoar el reclamo de los salarios devengados durante la misma, salvo que ésta sea de tal arbitrariedad que impida la continuación de la relación laboral"), la solución intermedia: dar al trabajador la opción de considerarse como despedido o de reclamar el pago de los días injustamente despedido (42).

Respecto de Chile, puede decirse que sí existe estabilidad en el contrato de trabajo, ya que en el caso del contrato de duración indefinida, está obligado el empleador a notificar con anticipación al trabajador, así como a pagar las cantidades correspondientes a los años de servicios: un mes por cada año al servicio de la empresa, constituyéndose la continuidad de los servicios en importante factor, por lo que el Código Chileno afirma, que se considerará como no escrita y sin valor la estipulación insertada en el contrato que tienda a interrumpir o limitar la continuidad de los servicios prestados. Respecto del contrato a plazo fijo, llegado el vencimiento, pueden ocurrir dos hipótesis: una, prorrogarse el contrato y, otra, concluir, dándose en el segundo caso, la obligación del patrón de pagar una indemnización por los años completos de servicios, a razón de un mes por año. Ahora bien, puede dar el patrón ambos tipos de contrato por

(41) Cfr. Ernesto R. Katz - Ob. Cit. - p. 78.

(42) Cfr. Ernesto R. Katz - Ob. Cit. - p. 117.

terminados inclusive sin preaviso, por incurrir el empleado en las causales señaladas por la ley, causales que se constituyen por la falta de dos días consecutivos, injustificada, por fraude o abuso de confianza del empleado, por injurias o maltrato, falta grave de cumplimiento a las obligaciones derivadas del contrato, y otros más. Es conveniente hacer notar que la Constitución chilena incluye una fracción que habla de protección al trabajo, a la industria, a las obras de previsión social, siendo el primer país americano de índole latina (después de México), que se ocupa del problema del trabajo.

Venezuela extiende a todos sus trabajadores los beneficios de la estabilidad, copiando a la legislación Chilena, y establece que el trabajador tiene quince días de salario por cada año de servicio prestado. Admite la legislación venezolana la posibilidad del despido por decisión unilateral, siendo el derecho civil el que ha de calificar las consecuencias del incumplimiento del contrato de plazo fijo, indemnización que se fija en el equivalente al salario de dos meses, más daños y perjuicios, en cada caso. Incluye la Constitución de Venezuela, un título denominado De los Deberes y Derechos Individuales y Sociales, que entre otros, contiene el capítulo "Del Trabajo", que comprende declaraciones y conceptos generales, reconociendo al trabajo como derecho y deber, por lo que el Estado se obliga a procurar que toda persona apta pueda obtener los medios de subsistencia necesarios para contribuir al progreso social, mediante el trabajo, que en ningún momento será causa para el establecimiento de condiciones que menoscaben la dignidad o libertad de las personas y, a efecto de asegurar la ejecución de las anteriores ideas, la ley regulará adecuadamente el trabajo, a fin de obtener la mayor responsabilidad, eficacia y estímulo, al igual que la estabilidad de los trabajadores en sus empleos y el mejoramiento de sus condiciones materiales, morales e intelectuales, señalando la Constitución en el artículo 62, que el Estado tiene la obligación de procurar la estabilidad de los obreros en sus empleos, fijando el preaviso y la indemnización en caso de término o ruptura de los contratos de trabajo. (43)

Cuba representó hasta antes de su Revolución Socialista, denominada "Movimiento 26 de julio", ser la legislación más avanzada después de la nuestra, con la ventaja de que no era discutible la reinstalación obligatoria. Carlos M. Raggi Ageo, postulante de la doctrina antillana, menciona que el interés público ha limitado la esfera de libertad de rescisión unilateral del contrato de trabajo, conociendo hoy "el contrato de trabajo ad perpetuam", firme principio que estableció la inmovilidad obrera como importante figura del presente y del futuro, ya que de ella dependen el salario actual, la jubilación y los seguros sociales, afirmando que "la norma en

(43) Cfr. - Mario de la Cueva - Ob. Cit. - p. 200.

nuestro derecho es la inamovilidad obrera; todo lo que con- tradiga esa norma afectará los intereses sociales y económi- cos a más de causar un daño singular, y por esas razones será un acto ilícito."(44) Disponfa la Constitución de cuba, que- "ninguna empresa podrá despedir a un trabajador sino previo expediente y con las demás formalidades que establezca la ley la cual determinará las causas justas de despido." Este -- principio encuentra apoyo en otro precepto Constitucional que señala el derecho a trabajadr. De los contratos a plazo fijo- y su terminación, se tendrían por prorrogados, si 30 días antes del vencimiento no se notifica su conclusión, considerán- dose como de duración indefinida en este último caso. Recono- cen la doctrina y la ley, la substitución patronal, teniénd- se como formas legales de terminación de los contratos, la Ti quidación total o definitiva de la industria (previa autori- zación del Secretario del Trabajo), la fuerza mayor que impida realizar el trabajo y que prevenga de elementos naturales- o de causa imprevisible, así como otras (jubilación, invali- dez temporal o permanente, etc.) La ley cubana permite el - despido, aún el injustificado, para tres grupos de trabajado- res: los de confianza, los agrícolas y los domésticos, aunque para los últimos señala una indemnización de 15 días de sala- rio.

Respecto de Brasil, Katz opina que no existe - estabilidad en sentido propio, toda vez que sólo gozan de - ella los que alcanzan más de diez años de servicio en la mis- ma empresa, aparte de que en la mayoría de los casos puede - transformarse la reintegración del empleado en simple indemni- zación (45). A los trabajadores bancarios se les otorgó hasta 1934, siempre y cuando llevasen más de dos años en la institu- ción, correspondiendo la ley de 1935 a extender los benefi- cios de esta "estabilidad" a la generalidad de los empleados, ocurriendo que la Consolidación de las Leyes del Trabajo de - 1943, aclaró la referida Ley, en los siguientes términos:

"Cuando la reintegración del empleado estable - no fuere aconsejable, dado el grado de la incom patibilidad resultante de la controversia, espe- cialmente en el caso que sea el empleador un in dividuo, el tribunal del trabajo podrá conver- tir aquella obligación en una indemnización co- rrespondiente al doble de la prevista por la - resolución del contrato por tiempo indetermina- do" (46).

El artículo 500 de la Consolidación, señala la- validez de la dimisión del obrero, condicionándola a la inter- vención del sindicato respectivo o a la de las autoridades - del trabajo.

(44) Cfr. Mario de la Cueva - Ob. Cit. - p. 156.

(45) Cfr. Ernesto R. Katz - Ob. Cit. - p. 6.

(46) Cfr. Ernesto R. Katz - Ob. Cit. - p. 7.

Es oportuno destacar lo afirmado por Luis José de Mezquita:

"La suspensión consiste en el apartamiento temporal del empleado de sus actividades profesionales sin que a consecuencia pierda los derechos inherentes al ejercicio de su cargo o función. Es eliminado temporalmente del grupo económico a que pertenece o colabora en la empresa. Ese apartamiento no deberá exceder de un cierto número de días, ya que el apartamiento por largo tiempo será una pena de inactividad que sólo existe para los funcionarios públicos de ciertos países. Tampoco la suspensión será por un plazo indeterminado, porque equivale a despedir al empleado. Por eso, es indispensable determinar el plazo, que no podrá exceder de 30 días, conforme lo dispone expresamente nuestra ley laborista actual. (47)

El mismo autor brasileño hace referencia a la 'lista negra', sanción que equipara al "boycottage" y que se encuentra proscrita en todos los ordenamientos laborales. Señala que consiste en la "interdicción" de las actividades profesionales de un empleado, promovida por un grupo de empresas que, por intermedio de grupos profesionales, recibe de sus asociados y les trasmite, el nombre de los elementos "indeseables".

Opina Mario de la Cueva que... "el derecho del trabajador en la América Latina está adquiriendo un rango especial en la cultura universal por el profundo sentido humano que lo anima y por la generosidad de sus instituciones". Así, la Declaración de los derechos del trabajo más completa que existe a la fecha, es la efectuada en Bogotá en 1948. Mas no ha de realizarse todo, por el sólo hecho de declararlo: ha de lucharse con afán porque las Naciones de América Latina hagan producir sus efectos en el derecho del trabajo que han creado, y si han buscado durante todo un siglo (XIX) y lo que vale de éste su integración social, si se han perdido en luchas intestinas, si han deambulado sin rumbo al no tener conciencia siquiera de sí mismas, por todas y cada una de estas razones, a más de las económicas, no han de agotar sus legislaciones en una supuesta protección a una industria que no tienen; la dificultad principal es la educación de nuestros hombres y nuestra tragedia agraria, común denominador de los pueblos latino-americanos... Imaginamos entonces el nacimiento del siglo que corre, cuando Alemania establece la prevención social como resultado de las leyes de seguro social; cuando las leyes del riesgo profesional se han emitido en Francia... ¿Qué reacciones experimentan nuestros pueblos?

(47) Cfr. - Luis José De Mezquita - Direito Disciplinar de Trabalho - Edição Saraiva - Brasil 1950 - p. 240.

La Revolución Mexicana conmueve a América y al Mundo, adelantándose a las reivindicaciones concretas que más tarde harían otros pueblos; principia América a pensar en sus problemas y en su destino. Sorprende la formación de un mundo nuevo a la terminación de la Primera Guerra Mundial; la socialización de Rusia y la aceptación por los Estados Europeos de importantes puntos de vista de las doctrinas sociales y de la idea de justicia social. Algunas naciones hermanas siguieron el ejemplo de las normas instituidas por el movimiento social mexicano, y así Perú, Bolivia, Cuba, Venezuela y otras, inspiradas en nuestra legislación y, sobre todo, en nuestro espíritu, contagiaron a Latino-América. Y es fácil de explicar; el semejante estilo de vida de nuestros pueblos y las análogas necesidades económicas originadas por el mismo tipo de explotación y esclavitud a que fuimos sometidos los pueblos latinos, a más de ser la solución mexicana munífica y amplia en sus conceptos y protecciones, porque los que formaran el Constituyente que le diera vida, estuvieron regidos por una concepción democrática y libertaria de la sociedad, consignando los elementos necesarios esenciales del derecho del trabajo (48). Y así, nació con un sello inconfundible el anhelo mismo de la justicia social que ha caracterizado a la historia americana, preocupándose por la dignidad de la persona humana, tratando de elevar el nivel de vida de los trabajadores, postulando nuestros pueblos uniformemente la idea de que el trabajo no es una mercancía y que, en consecuencia, la protección otorgada por el Derecho y el Estado está inspirada en el más alto interés social. El derecho del trabajo es irrenunciable por ser norma destinada a la protección de los trabajadores: "el derecho del trabajo en la América Latina significa la humanización del derecho social", afirma Poblete Troncoso.

A los hombres de otros continentes podrá llamar su atención la similitud de los derechos en América, lo que no es tan extraordinario, en base de las razones arriba expuestas; nos domina el mismo anhelo de libertad y de justicia de donde es natural que las normas -producto de ese ansiado afán- sean de similar contextura, orientadas hacia la misma meta, que consagran las mismas instituciones, que aspiren a la justicia social; no es raro encontrar que todos los estados de nuestro Continente hayan expedido leyes sobre trabajo y que la organización de la justicia obrera haya logrado importantes ensayos y realizaciones. No es posible, buscar épocas en la historia del derecho del trabajo en América Latina, por su rápido crecimiento, aunque es necesario recordar que correspondió a nuestra Constitución de 1917 abrir los ojos a las Naciones hermanas y a todas en general, al esperanzado horizonte de la justicia social, fuerza viva y aspiración cons-

(48) Cfr. Mario de la Cueva - Ob. Cit. - p. 147.

tante de siglos en las venas de la sangre obrera y trabajadora de la joya que donara al Universo Cristóbal Colón. Por ello, ha tratado de adoptar una resolución uniforme ante los problemas comunes que nos aquejan, muestra de lo cual es la "Quinta Conferencia Internacional Americana" (Chile, 1923), en que se declaró enfáticamente que "no debe considerarse el trabajo como mercadería o artículo de comercio", sugiriéndose la creación de organismos de estadística e inspección del trabajo, encuadrando la declaración de la Conferencia que cita mos, que se tomen medidas que contribuyan a armonizar el Capital y el Trabajo, a fin de asegurar el bienestar social, encajando "en especial" el desarrollo de la legislación relativa al contrato de trabajo (49). Otra de las recomendaciones, menciona la ventaja de realizar estudios para la celebración de convenciones internacionales, sobre la base de reciprocidad de tratamiento de los obreros nacionales y extranjeros. Una de las notas más importantes es la que surge en la Conferencia Internacional Americana que se celebró en Uruguay en 1933, al abordarse a fondo los problemas de trabajo y, decirse, la creación del "Instituto Panamericano del Trabajo", que lamentablemente nunca ha funcionado. En esta misma sesión se resolvió "emitir un voto que signifique la dignificación del trabajo en todas sus manifestaciones y el deseo de mejorar la retribución del mismo", siendo acordada también la protección a los trabajadores intelectuales, encomendado se asegure el derecho a la jubilación para estos trabajadores.

La Conferencia Internacional Americana reunida en 1948 en Bogotá, fué en expresión de don Jaime Torres Bodet - "Una asamblea Constituyente que, depurando los mejores acuerdos de las pasadas reuniones interamericanas, dió forma jurídica a la organización de nuestros Estados y definió las aspiraciones de paz que animan a los países de este Hemisferio", siendo resultado de ella, la "Carta Constitutiva de la Organización de los Estados Americanos", que en opinión de De la Cueva, debe considerarse como el "Derecho Constitucional Americano", en que se trata de fijar la "idea de justicia social", el Estado ha sido construido por los hombres para operar un propósito y es el advenimiento de la justicia social, justicia social que quiere decir, dar a cada hombre una oportunidad para realizar su destino y asegurarlo, en sus relaciones con los demás, un tratamiento compatible con la dignidad de la persona humana, siendo declarado el trabajo como un derecho y un deber sociales, que reclaman respeto y dignidad para quien lo presta, y ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo, como en la vejez o cuando cualesquiera circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar (50). Así, es aprobada también la "Carta Internacional Americana de Garantías Sociales" que contiene una "Declaración de

(49) Cfr. Mario De la Cueva - Ob. Cit. - p. 333.

(50) Cfr. Mario De la Cueva - Ob. Cit. - p. 337.

los Derechos del Hombre", marchando de allí en adelante, los derechos del hombre y del trabajador, unidos. Por consiguiente, la "Carta de Garantías Sociales," tiene por objeto declarar los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de todas clases y constituye el mínimo de derechos de que deben gozar los trabajadores de cada Estado, sin perjuicio de que las leyes de cada uno puedan ampliar esos derechos o reconocerles otros más favorables", quedando establecido el derecho del trabajo como un mínimo de garantía social.- Entre las determinaciones que abarca la "Carta de Garantías Sociales", anotamos: "...a) el trabajo es una función social, goza de protección del Estado y no debe considerarse como artículo de comercio... e) los derechos consagrados a favor de los trabajadores no son renunciables y las leyes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio, sean nacionales o extranjeros..."

Enumera la "Carta de Garantías Sociales" referida, las instituciones concretas del derecho del trabajo a inspiración de nuestro Ordenamiento Constitucional, estableciendo un programa mínimo de protección al trabajo, que engloba varias consideraciones como las siguientes:

a) *Derecho Individual del trabajo:* a) jornada de trabajo: ocho horas como máximo o 48 horas a la semana y nueve horas tratándose de trabajo agrícola o cincuenta y cuatro a la semana; b) días de descanso y vacaciones: descanso semanal remunerado y días feriados (civiles y religiosos) y vacaciones anuales remuneradas (duración en relación a los años de servicio); c) salario mínimo; todo trabajador tiene derecho a un salario mínimo fijado periódicamente (suficiente para cubrir necesidades materiales, morales y culturales) atendiendo a las condiciones de región, labor, costo de vida, etc., debiendo fijarse un mínimo profesional en aquellas actividades en que no exista contrato o convención colectivos; d) salario en general; todo trabajador tiene derecho a un salario justo y a participar de las utilidades de las empresas, siendo el salario inembargable, constituyendo un crédito privilegiado en casos de quiebra o concurso civil del patrono; e) estabilidad en el empleo; la ley debe garantizar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos y cuando surta efectos el despido injustificado, tendrá derecho el trabajador a una indemnización.

b) *Reglamentaciones especiales.* a) Contrato de aprendizaje; debe asegurar la enseñanza de un oficio o profesión, con una retribución equitativa y los beneficios de la previsión social; b) trabajo a domicilio; este trabajador debe estar amparado por la legislación social y tiene derecho a un salario mínimo y al pago del tiempo perdido por culpa del pa-

no; c) trabajo doméstico; tiene derecho a una legislación sobre salario, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, indemnización por despido y a prestaciones sociales particulares; d) empleados públicos; tienen derecho a ser amparados en su carrera administrativa, a la permanencia en el empleo, al ascenso y a los beneficios de la seguridad social, debiendo crearse una jurisdicción contencioso-administrativa ante la que puedan defender sus derechos; e) trabajadores intelectuales; deben ser -junto con el resultado de su actividad- objeto de una legislación protectora.

c) Derecho Colectivo del Trabajo: la Carta de Garantías Sociales reconoció los contratos y convenios colectivos, garantizando la libertad de asociación profesional, creando el llamado "fuero sindical" en favor de las directivas sindicales, para el efecto de que no puedan ser despedidos de su empleo durante su encargo sindical. De la misma manera, reconocese el derecho de huelga, regulando 'las leyes' este derecho en cuanto a sus condiciones y ejercicio.' No reconoce sin embargo, el "lock-out", marcando con sentido protector y humano el derecho del trabajo que emite.

d) La Previsión y Seguridad Sociales; se debe estimular la creación de centros de bienestar para los trabajadores, así como se debe asegurar las condiciones de higiene, seguridad y moralidad en los lugares de trabajo, teniendo derecho a un sistema de seguro social obligatorio orientado a realizar los objetivos de prevención de accidentes y en su caso, restablecer de inmediato la capacidad de ganancia perdida o reducida con motivo de una enfermedad o accidente, así como para que procure los medios de subsistencia en caso de cesación o interrupción de la actividad profesional como consecuencia de accidente o enfermedad, maternidad, invalidez temporal o permanente, cesantía, vejez o muerte prematura del jefe de familia, estableciendo prestaciones especiales para los asegurados de familia numerosa; los trabajadores independientes tienen derecho a la cooperación del Estado con el objeto de incorporarse a las instituciones de protección social que se organicen para reconocerles prestaciones iguales a las de los trabajadores asalariados.

e) Autoridades del trabajo; abarca un sistema completo de autoridades: inspección del trabajo, jurisdicción del trabajo y procedimiento adecuado para la resolución rápida de los conflictos. (51)

Termina el censo de Bogotá, con la "Declaración sobre Justicia Social" y que reza:

"La Novena Conferencia Internacional Americana declara: El firme y decidido propósito de realizar un estado de justicia social, que por la acción concurrente de todos los factores nacionales y mediante la legislación progresista necesaria, elimine la miseria, el abandono y la explotación del hombre por el hombre, y asegure la dignificación del trabajo y la humanización del capital." (52)

Así puede decirse entonces, sin temor a errar, que la Estabilidad del trabajador en Latino-América, está reconocida, debiendo tan sólo hacer la aplicación justa del concepto, por lo que estamos de acuerdo con Katz, con Deveali, al admitir que debe haber dos clases de derechos para aquel que es afectado en su estabilidad: derecho económico (indemnizaciones y pago de salarios) y prerrogativas jurídicas (readmisión en el empleo). El espíritu que exhala la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, así lo expresa en todas y cada una de sus conclusiones y determinaciones.

C) TESIS MEXICANAS

Conociendo que la expresión Constitucional de 1917 es la más límpida que sobre Estabilidad en el campo laboral se ha generado, es fácil comprender cómo la significación cabal de la misma se halla reproducida en las leyes que emanan de aquélla, aun cuando se encuentre desvirtuado por las equívocas interpretaciones que de los Derechos Sociales en este renglón, ha hecho la Suprema Corte de Justicia de la Nación (53). Mas la doctrina mexicana, consciente de la importancia que guarda el entendimiento e interpretación correctos de la tesis que encuadra el Derecho Social que se emite en el articulado constitucional referido, ha sabido desentrañar lo valioso del mismo, emergiendo la 'Teoría Integral' como genuino resultado de la voluntad del Constituyente de Querétaro. Por ello, no nos sorprende la afirmación del tratadista, cuando asienta que "en el proceso de formación y en las normas de derecho mexicano del trabajo y de la previsión social, tiene su origen la 'Teoría Integral', así como en la identificación y fusión del Decreto Social en el artículo 123 de la Constitución de 1917; por lo que las normas no son 'perfeccionistas' sino 'reivindicadoras' de los trabajadores, en el campo de la producción económica y en la vida misma" (54). Así va el técnico jurídico desarrollando en su obra la temática de la Teoría Integral, cuando menciona que el Derecho Social ha implantado que "...nadie puede ser obligado a prestar servicios personales sin su pleno consentimiento y sin la justa retribu-

(52) Cfr. Mario de la Cueva - Ob. Cit. - p. 347.

(53) Cfr. Mario de la Cueva - Ob. cit. - p. 832.

(54) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Nuevo Derecho del Trabajo--
Editorial Porrúa, S. A. - México 1970 - p. 205.

ción", apuntando que las iniciativas de los diputados Constituyentes propalaban principios redentores de la clase trabajadora, con fuerza tal, que los ecos victoriosos de las posturas adoptadas por los devotos de las mejoras sociales en esta Tierra de promisión, que no de realidades, repercutieron en los pensamientos europeos, al conceder que "la Constitución Mexicana es la primera en el mundo en consignar garantías sociales..." (55), sirviendo de corolario magnífico la oratoria de Alfonso Cravioto, que proclama que la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legítimo de demostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros: se protege al obrero en el Proyecto de 13 de enero de 1917, mismo que no fué aprobado; se emite el dictamen que presentara la Comisión de Constitución, redactado por el General Mujica, en el que se hace extensivo a todo aquel que presta un servicio a otro al margen de la producción económica, el principio protector de los Derechos Sociales, concepción que es básica para los efectos de la Teoría Integral, que así puede funcionar con las finalidades de su objeto: integrar en la reivindicación de sus derechos, y portanto en la Estabilidad en el trabajo -cualesquiera que sea la prestación de que se trate: trabajo en la producción económica, trabajo agrícola, trabajo profesional-, a todo aquel que presta un servicio a otro, en los términos que implique un trabajo personal, ya material, ya intelectual.

Podemos apuntar así, que la Constitución Mexicana y sus principios, tomaron en cuenta la esencia de la lucha de clases y la reivindicación para todo trabajador, incluyendo el autónomo, como se observa en el Proyecto del artículo 123.

"El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre trabajo, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo." [56]

Surgen de esta forma las substancias que informan la Teoría Integral, que se ve fincada en la función revolucionaria del Derecho del Trabajo, constituyendo las normas de Previsión Social del artículo 123, puntos de partida para extender la seguridad social a todos los económicamente débiles y, tan es así, que han venido luchando por conservar su trabajo como medio de subsistencia en el régimen capitalista, siendo esta lucha por la conservación del empleo, la alimentación del régimen de explotación, mismo que ocasiona la pérdida de la libertad de los trabajadores en las relaciones obre-

(55) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 207.

(56) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 210.

ro-patronales, mostrándose constreñidos a la imposición patronal al amparo de una ficticia libertad de trabajo y una falsa autonomía de la voluntad, ocurriendo que al nacimiento del Derecho del Trabajo en nuestro país, en el artículo 123 adquieren los trabajadores mexicanos el derecho de conservar su trabajo sin perder la dignidad que como seres humanos ostenta, conquista que el articulado mencionado precisa, consagrando la Estabilidad en el Empleo y en la Empresa, toda vez que sólo ha de despedirse a un trabajador cuando exista causa justa para ello, de modo tal, que cualquier despido arbitrario le da el derecho a exigir el cumplimiento de su contrato, o sea, su reinstalación en el trabajo, quedando obligado el patrón, además, a cubrir los salarios vencidos durante el transcurso de tiempo del despido injustificado al momento de la reinstalación en el trabajo, o bien, a cumplimentar la indemnización Constitucional de tres meses, según elija el trabajador afectado por el despido injustificado. El párrafo originario de nuestro Ordenamiento Supremo que se refiere a la Estabilidad, declara:

"XXII.- 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. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él." (57).

La Teoría Integral aparece por ello como la manifestación más clara de la Estabilidad de los Trabajadores, dado que el espíritu de ella -y en consecuencia el del Constituyente, como asentáramos líneas arriba-, abarca a todos los trabajadores en la expresión "y de una manera general todo contrato de trabajo", quedando incluida aquí la relación de trabajo aceptada por la Ley Federal del Trabajo vigente, que ve en ella la normalidad de la normatividad de las relaciones laborales, ya que los domésticos -por ejemplo- están sujetos a tal, siendo la excepción el caso en que se celebre contrato de trabajo escrito contra este tipo de trabajador y el patrón, con lo que encontramos que todos y cada uno de los tipos de trabajadores se hallan enmarcados por los derechos sociales que la Constitución Mexicana les prodiga. Así pues, concluimos que el Derecho Social como ciencia social nace con nuestra Constitución, dándose la posibilidad de definir si es una rama autónoma o se ha de considerar integrado al Derecho como un todo social.

Sentada la función no sólo proteccionista sino-reivindicatoria de las normas, se hace notar que tales no regularán a las clases en pugna, sino que su tarea es 'reivindicación de la producción', por lo que el Derecho Social es norma fundamental en la Constitución; recuérdese que el artículo 123 se convierte en Derecho del Trabajo, en tanto que el artículo 27 del mismo Ordenamiento habla de los derechos del campesinado 'para recuperar la tierra, imponiendo a la propiedad privada las modalidades que dicte el interés social'. Y fué el Tratado de Paz de Versalles de 1919, el que universalizó la idea de 'justicia social' que campea en nuestros preceptos: 'justicia reivindicatoria, esto es, una justicia social-no proteccionista tan sólo, sino verdaderamente reivindicatoria del trabajador'.

Inicia Dugit la difusión de las ideas del Derecho Social, destacando éste frente al individual, aunque lo plantea en forma distinta a la que inspira nuestro Artículo 123. (58) Luis Le Fur presenta la concepción de que tanto el Derecho Social como el Individual son elementos del Derecho y no partes de él (59). Corresponde a la Constitución de 1917 ser la vía por la que ha de aparecer el Derecho Social como nueva rama del Derecho, sobreponiéndose con significación propia y 'en sentido estricto como derecho de grupos sociales débiles': el Derecho Social es de los trabajadores y de la clase obrera, constituyendo como afirma el Maestro Trueba Urbina- 'una expresión de Justicia Social que reivindicca'. Del mismo autor destaca la calificación de rama del Derecho Social respecto de la legislación de trabajo, "que tiene finalidades colectivistas que no corresponden a la clasificación del derecho en público y privado... expresando categóricamente que el Derecho del Trabajo tiene por objeto no sólo el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, sino también la reivindicación de la persona humana desposeída."

Afirma el tratadista campechano que el Derecho Social se integra con la tesis proteccionista, tutelar del débil, igualitaria y niveladora del Derecho Social y como parte de éste, los Derechos Obrero y Económico, teniendo su fuente en la Constitución de 1917, en la de Weimar de 1919 (Castorena, De la Cueva, García Ramírez y Fix Zamudio), fundamentada la teoría jurídica y social señalada, en el pensamiento del germano Gustavo Radbruch (60), que ve en el Derecho Social un derecho igualador y proteccionista de los trabajadores o de los económicamente considerados débiles (integrándose así con el Derecho Obrero y el Derecho Económico), puntualizando su doctrina las siguientes líneas:

(58) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 148.

(59) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 149.

(60) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 151.

"El Derecho Social no conoce simplemente personas; conoce patrones y trabajadores, obreros y empleados... La idea central en que el Derecho Social se inspira no es la idea de igualdad de las personas, sino la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen."

La posición que destaca el sociólogo ruso G. Gur Vitch, citado por el Maestro Trueba Urbina en el Capítulo I de la Segunda Parte de su obra "Nuevo Derecho del Trabajo", es de tomarse en cuenta, ya que explica que el Derecho Social no es un derecho de coordinación ni de subordinación, sino de integración, siendo su finalidad lograr la unión de los integrantes de todo agrupamiento social mediante un acuerdo sin-coacción-, de un poder social que obra sobre los individuos como fuerza interna creada por ellos mismos: el derecho de resistencia a la opresión.

La segunda teoría que integra el Derecho Social, tiene como fundamento 'exclusivamente la Constitución Mexicana', normando su objetivo, la reivindicación del proletariado, siendo su postulante el Maestro Trueba Urbina.

Entre las diversas definiciones de Derecho Social, encontramos las que siguen:

"Es una ordenación de la sociedad en función de una integración dinámica, teleológicamente dirigida a la obtención del mayor bienestar social de las personas y de los pueblos, mediante la justicia social." - Gonzalo Díaz Lombardo. (61)

"Es el conjunto de normas jurídicas nacidas con independencia de las ya existentes, y en situación equidistante respecto de la división tradicional del derecho público y del derecho privado, como un tercer sector, una tercera dimensión, que debe considerarse como un derecho de grupo, proteccionista de los núcleos más débiles de la sociedad, un derecho de integración, equilibrador y comunitario". - Héctor Fix Zamudio. (62)

Apunta el tratadista creador de la teoría integral, que tanto por lo que se refiere al orden justo como a la justicia social, el fin que se persigue es "de equilibrio en las relaciones humanas para llegar a la nivelación de los desiguales": tales son las metas del derecho social. Conforme a las ideas expuestas, el Maestro Trueba Urbina da la siguiente definición:

(61) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 153.

(62) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 154.

"El derecho social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles." (63)

Con lo anterior revela el juslaborista citado, que el Artículo 123 esgrime las ideas de 'protección y reivindicación de los trabajadores', como resultado de la integración del Derecho Social en el Derecho del Trabajo.

Afirmando entonces el criterio que señala que el Derecho del Trabajo es parte integrante del Derecho Social positivo, se identifica con éste el postulado del 123 de la Constitución, manifestación jurídica esta última, que crea las 'garantías sociales', aparte de comprender los derechos individuales (públicos). La inclusión de normas protectoras y reivindicadoras para los obreros y campesinos, extendiéndose a todos los prestadores de servicios, propicia que el Estado conforme una función social con el fin de lograr a través de la legislación un paulativo mejoramiento de los grupos humanos.

Captado el mensaje reivindicatorio del artículo 123 de nuestra Constitución de Querétaro, y entendido como expresión del Derecho Social que es el estatuto supremo, se define como la materia del Derecho del Trabajo de acuerdo a la Teoría Integral, de la manera que sigue:

"Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico; socializar la vida humana." (64)

Como menciona el tratadista del sureste, la fuente de tal concepción es la propia teoría jurídico-social del Artículo 123, esto es, la supresión de la explotación del hombre por el hombre, no manifestando ninguna Ley del Trabajo el ideal sobre su finalidad social, consistente en la 'reivindicación de los derechos del proletariado', por lo que las estructuras económicas capitalistas auspiciadas por las administraciones y legislaciones burguesas, han de ser transformadas por la clase obrera, que ha de realizar así el cambio, a través del derecho de revolución conferido por el articulado Constitucional. Así pues, las fuentes de la Teoría Integral-

(63) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 155.

(64) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 135.

se encuentran en nuestra historia misma: en la lucha de clases, en la condena de la explotación y en el humanismo socialista, aunque su fuente por excelencia es el conjunto de normas proteccionistas y reivindicadoras del Artículo 123, por lo que el Maestro Trueba Urbina hace hincapié en el mensaje social del multicitado precepto que el dictamen elaboró:

"Reconocer, pues, el derecho de igualdad entre el que da y el que recibe el trabajo, es una necesidad de la justicia y se impone no sólo el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo, como las de salubridad de locales, preservación moral, descanso hebdomedario, salario justo y garantías para los riesgos que amenacen al obrero en el ejercicio de su empleo, sino fomentar la organización de establecimientos de beneficencia e instituciones de previsión social, para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos y auxiliar a ese gran ejército de reserva de trabajadores parados involuntariamente que constituyen un peligro inminente para la tranquilidad pública." (65)

Y en otro párrafo dice el citado dictamen:

"Nos satisface cumplir con un elevado deber como éste, aunque estamos convencidos de nuestra insuficiencia, porque esperamos que la ilustración de esta honorable Asamblea perfeccionará magistralmente el proyecto y consignará atinadamente en la Constitución política de la República 'las bases para la legislación del Trabajo' que ha de reivindicar los derechos del proletariado y asegurar el porvenir de nuestra Patria" (66).

Desarrollada la originalidad de la fuente de la "Teoría Integral", sabemos que ésta explica al Derecho del Trabajo como fracción del Derecho Social, y, por tanto, como un derecho que tiende a la socialización de los bienes de la producción -mediante principios protectores y reivindicadores de la clase trabajadora- como supremo objetivo de la justicia social. De ahí, que el docto tratadista signifique en cuatro aspectos, la tesis que emana del Artículo 123 de la Constitución de 1917: I) Derecho del trabajo (protector de todo el que presta un servicio; derecho nivelador frente al empresario); II) Derecho del trabajo reivindicatorio (de revolucionario objeto, ya que tiende a la socialización de los bienes de producción); III) Derecho administrativo del trabajo (reglamentaciones laborales para la protección social de los trabajadores: función protectora y reivindicadora); y IV) Derecho Procesal de Trabajo (Derecho social normativo, tutelar y reivindicatorio de los trabajadores en el

(65) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. p.-135.

(66) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. p.-214.

proceso laboral) (67).

Se observa entonces que, la Teoría Integral - desentraña de la Constitución Mexicana, los principios y caracteres que, protegiendo y reivindicando, dignifican a la persona humana, siendo así, que estamos en presencia del 'Derecho Social del Trabajo' que beneficia exclusivamente a la clase obrera y a quienes la forman individualmente, o sea, a todos aquellos que prestan servicios en la producción económica o en cualquier otra actividad humana, distinguiéndose así del Derecho Público (integrado con principios de subordinación) y del Derecho Privado (compuesto con principios de coordinación entre iguales). Tenemos pues, que el Derecho del Trabajo es autónomo como disciplina jurídica en formación, adquiriendo sustantividad en vías de proletarizarse, esto es, que va incluyendo en su seno, a todo prestador de servicios (68). Así lo que captamos con claridad, es que la norma proteccionista del obrero, lo es también para el jornalero, el empleado, el artesano, el abogado, el doméstico, el técnico, etc., extensión ésta que la Constitución le da, identificándolo con el Derecho Social, reivindicando al ser humano que sólo cuenta con su fuerza de trabajo, pugnando por su mejora económica hacia un nuevo régimen social del Derecho, encontrando como Normas Reivindicatorias, aquellas que se refieren al Derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas o patronos (Frac. VI), al Derecho de los trabajadores para coligarse en defensa de sus intereses formando sindicatos o asociaciones profesionales (Frac. XVI) y, el Derecho de Huelga Profesional o Revolucionaria (Frac. XVII y XVIII). (69)

Y nosotros pensamos que, el principio de la estabilidad absoluta para todos los trabajadores en sus empleos que cumplan con sus deberes y obligación patronal en los casos de despido injusto, a reinstalar al trabajador o a pagarle el importe de tres meses de salario' (Frac. XXII), no sólo es proteccionista de la persona humana, sino que en función de la justicia social proporciona el inobjetable derecho social del trabajo para los individuos, como señala ahora con indudable acierto la Nueva Legislación Laboral (Art. 3o.) - Así entonces, cuando hablamos del derecho al trabajo, lo entendemos como oportunidad para todos y, por ello, como la consideración de la Estabilidad en el empleo y en la empresa como función reivindicadora, en tanto hace cumplir el cometido de la disposición que enmarca la Nueva Ley, esto es, que el trabajo es un derecho y un deber sociales, concepción que debe garantizar con la Estabilidad en el trabajo, principio que se ve confirmado con los apoyos Constitucionales que sirven de estabilizadores y equilibradores de la clase obrera: la -

(67) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 218.

(68) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 219.

(69) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 215.

la Asociación Profesional y la Huelga.

Por lo demás, tomando en cuenta que la Teoría - Integral es la única que salvaguarda las conquistas logradas - por la masa trabajadora y la única que comprende a todo el - que presta un servicio como parte de tal, así como la única - que a través de consideraciones reivindicadoras da al trabaja - dor pie e ímpetu para la justicia social (entendida como jus - ticia social distributiva), creemos que debe ella comprender - la Estabilidad en el trabajo como una función no sólo protec - cionista sino reivindicatoria, dado que por ella -en conjuga - ción con los demás principios redimidores- es posible cumplir - la tarea a lograr en el campo del ser: la socialización de - los bienes de producción, para el ejercicio del deber ser co - mo realidad social.

**CAPITULO III
TEORIA LEGISLATIVA DE
LA ESTABILIDAD.**

A) LA ESTABILIDAD EN EL DERECHO COMPARADO.

Es indudable que la evolución en el campo de la disciplina que nos ocupa, no se realizó 'ipso facto', sino que se efectuó con lógica pausada, aun cuando las ideas sociales no requieren de aplicaciones moderadas, sino de transformaciones prontas y totales para su plena eficacia. Nos explicamos lo anterior, por conocer la fragmentaria esencia humana del hombre, razón que nos informa del por qué de la aparición de tesis civilistas que enmarcan la relación individual, que supone la prestación de un servicio, ubicándolo los tratadistas privatistas en alguno de los tipos contractuales, reconociendo si se complicase la clasificación que se trata de un "contrato innominado". Esta forma de resolver estos problemas deviene del derecho romano, donde la prestación de servicios se encuadra en el contrato (1). Hoy la doctrina se ha planteado la cuestión de si la relación jurídica de trabajo se puede enmarcar en el contrato civil, encontrando partidarios una y otra corrientes (2). El problema de la relación individual de trabajo tiene importancia fundamental en la vida del derecho del trabajo, ya que es un asunto que importa a la naturaleza misma y a los fundamentos y finalidad del derecho del trabajo. De donde se nos da la idea de que el derecho del trabajo puede ser tratado desde un punto de vista privatista (consideradas como negocio de derecho privado las relaciones obrero-patronales, reglamentación del derecho civil) la idea publicista del derecho del trabajo (conjunto de normas que procura dar satisfacción a las necesidades del hombre que trabaja), y la idea que pregona que el derecho del trabajo es rama del derecho social (propala la reivindicación de los derechos del trabajador).

Como se comprenderá, las teorías civilistas están muy de acuerdo a las postulaciones del pasado siglo y principios de éste, en que no era puesta en duda la relación de trabajo como de carácter civil, teniéndose como sus únicas fuentes, la ley y el contrato, naciendo obligaciones para las partes, del contrato mismo, concentrándose la problemática en determinar si el contrato de trabajo era forma de arrendamiento o de compraventa, o de sociedad, o quizá de mandato.

La tesis que sostiene el contrato de arrendamiento como el tipo correspondiente al de la prestación de servicios, parte del Derecho Romano, encontrándose en el Código Napoleón la expresión "arrendamiento de servicios", defen-

(1) Cfr. Mario de la Cueva - Derecho Mexicano del Trabajo - Editorial Porrúa - México 1964 - (Tomo I) - p. 521.

(2) Cfr. Mario de la Cueva - Ob. Cit. - p. 446.

diendo tal concepción, los más connotados maestros de Derecho Civil, como Marcel Planiol, cuando dice:

"...Este contrato (de trabajo) es un arrendamiento, según lo demuestra un rápido análisis; la cosa arrendada es la fuerza de trabajo que reside en cada persona y que puede ser utilizada por otra como la de una máquina o la de un caballo; dicha fuerza puede ser dada en arrendamiento y es precisamente lo que ocurre cuando la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo, de la misma manera que pasa en el arrendamiento de cosas." (3)

Respecto a la tesis que señala el contrato de trabajo como dentro del de compraventa, su más firme sustentante fué Francesco Carnelutti, quien estudió la suministración de energía eléctrica, equiparando el caso, al del trabajador. Así, se expresó como contrario a la tesis del arrendamiento, ya que no es objeto de tal contrato la energía, ya que ésta no puede ser devuelta, por lo que, en consecuencia, la energía sólo puede ser objeto de compra-venta; no supo la tesis rentista separar la energía de su fuente. El hombre no puede ser objeto en su persona física, de contratación, quedando entonces la fuerza de trabajo, la energía, como único objeto posible de la prestación del trabajador:

"Responder que el trabajador conserva su fuerza de trabajo y que solamente concede el goce, es confundir la energía con su fuente; lo único que queda al trabajador es la fuente de su energía, esto es, su cuerpo mismo; la energía - empero, sale de él y no entra más." (4)

El aceptar que la energía humana es una 'cosa' encuadra el que la energía del trabajo se reduzca a la categoría de las cosas, conclusión que significa el mismo error de la corriente que señala al contrato de arrendamiento como el adecuado a la relación de trabajo.

Emile Chatelain, en su obra "de la Nature du Contrat entre Ouvrier et Entrepreneur", señala que el contrato de trabajo cabe en el contrato de sociedad, refiriéndose al trabajo en la empresa:

"Considerado en su aspecto puramente económico, un establecimiento industrial es algo complejo que responde a cierta unidad. Es, ante todo, un grupo de hombres y, su funcionamiento es una combinación de actos que tienden a un fin común, la producción de objetos: unión, armonía de actividades en muy diversos grados, inteligencia, ciencia, fuerza, ha

(3) Cfr. Mario de la Cueva - Ob. Cit. - p. 447.

(4) Cfr. Mario de la Cueva - Ob. Cit. - p. 448.

bilidad técnica, coordinación y subordinación de actos simultáneos y sucesivos, a fin de obtener el máximo de rendimiento disciplina para mantener la coordinación y subordinación necesarios al éxito de la obra común, tal es la empresa industrial"

"En efecto, los elementos de este contrato son - dos, obra común de varias personas, cada una de las cuales - aporta algo y división en común de alguna cosa."

"El patrono aparece como único propietario de - los medios de producción y de los productos, tanto de los que están en vía de elaboración, como de los ya fabricados; la - parte de los obreros es, por otra parte, fija y se paga adelantada por el patrono; el obrero, finalmente, no corre riesgo alguno. Estas objeciones -dice-, son resultado de un análisis superficial: Por lo que a lo primero concierne, lo que - ocurre es que los trabajadores venden al patrono, desde que - se inicia el proceso de producción, la parte que les corresponde en nada se opone a la idea de sociedad. Por la misma razón, - la parte de los obreros es, por regla general, fija y se paga adelantada; puede, empero, pactarse que, además de esa parte - fija, les corresponda lo que se llama 'participación en las - utilidades'. No es exacto que los obreros no corran riesgo - alguno, pues, desde luego, se encuentran todos los casos de - suspensión de los trabajos, días durante los cuales nada perciben..." (5).

El contrato de trabajo difiere del de sociedad, en que el primero muestra un trabajo subordinado y una relación de acreedor y deudor.

Acerca de la tesis que sostenía la asimilación del contrato de trabajo al contrato de mandato, ha declinado su fuerza, ya que se ha entendido que el mandato está reducido a los casos de ejecución de actos jurídicos (artículo 2546 del Código Civil).

Queda pues, de manifiesto, que las finalidades y los fundamentos del derecho del trabajo - margen del contrato de trabajo -, difieren esencialmente de los del derecho civil; no regula al hombre respecto de las cosas; es un derecho para el hombre. Así, empiezan a separarse las nociones de contrato y relación de trabajo: para el contrato se requieren consentimiento y objeto posible, perfeccionándose el contrato con el mero consentimiento, perfeccionamiento que implica la aplicación integral del derecho civil a la relación jurídica creada, pudiendo exigirse, en caso de incumplimiento, la ejecución forzada, por el sólo perfeccionamiento del contrato, -

(5) Cfr. Mario de la Cueva - Ob. Cit. - p. 451.

quedando fijadas ya las obligaciones de las partes sin necesidad de hecho posterior para ello. Mientras tanto, en la relación del trabajo, los efectos del derecho del trabajo se producen hasta que el trabajador inicia la prestación del servicio, no por el simple acuerdo de voluntades; el derecho del trabajo parte del supuesto de la prestación del servicio y es, en razón de tal, que impone al patrono cargas y obligaciones, al decir Molitor:

"La subordinación del trabajador al patrono, elemento característico del contrato individual de trabajo, cualquiera que sea el concepto que se tiene de ella, no puede derivar de la simple obligación de cumplir el contrato, sino que sólo se realiza, esto es, existe a través del cumplimiento mismo de la obligación, o sea, cuando el trabajador queda enrolado en la empresa del patrono." (6)

Hay pues, una diferencia esencial entre los contratos de derecho civil y la relación de trabajo: de los primeros, los efectos jurídicos y la aplicación del derecho dependen sólo del acuerdo de voluntades, en tanto la segunda, requiere de el cumplimiento mismo de la obligación del trabajador. Los contratos regulan la transmisión de cosas de uno a otro patrimonio, en tanto el derecho civil protege ese acuerdo de voluntades; en la relación de trabajo lo protegido es la persona del trabajador, independientemente de su voluntad o la del patrono; mas el acuerdo de voluntades entre un trabajador y un patrono para la prestación de servicios, también tiene efectos que son, para el trabajador, la obligación de ponerse a disposición del patrono para que éste utilice la fuerza de trabajo prometida, tocando al patrón permitir al trabajador desempeñar el empleo que hubiere prometido, actos que, si no son cumplidos, enmarcan responsabilidad para el trabajador, en los términos del artículo 50. Constitucional y del artículo 32 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, responsabilizándose el patrón en los términos que la Suprema Corte es ejecutoria de 1936, decreta, dándole acción al trabajador para que se le admita al desempeño del empleo permitido. Pero tales acciones no son en realidad del derecho del trabajo, sino de responsabilidad civil que en nada se distinguen de la responsabilidad reglamentada por el derecho común. Así, concluye Mario De la Cueva, diciendo: "La relación de trabajo es el conjunto de derechos y obligaciones que derivan, para trabajadores y patronos, del simple hecho de la prestación del servicio", idea que produce la autonomía del derecho del trabajo.

Mas hay que distinguir entre contrato de trabajo, como acuerdo de voluntades, y relación de trabajo como

(6) Cfr. Mario de la Cueva - Ob. cit. - p. 455.

conjunto de derechos y obligaciones derivados de la prestación de un servicio personal. ¿Qué papel juega el acuerdo de voluntades? Acordes en que la relación de trabajo es imposible sin la concurrencia de la voluntad del trabajador, no es fácil señalar la concurrencia voluntaria del patrono, como ocurre en la gran industria, en que la formación de la relación de trabajo es un fenómeno complejo; muchas veces la demanda de trabajadores se efectúa por una oferta pública, accesible a cualquiera, por lo que existen autores que sostienen que debe incluirse este contrato, entre los llamados "de adhesión", teniendo que tomarse en cuenta además, la llamada "cláusula de exclusión de ingreso" que encubre el artículo 395 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Deveali hace alusión a que "la mayoría de las normas que constituyen el derecho del trabajo se refieren, más que al contrato, considerado como negocio jurídico, y a su estipulación, a la ejecución que se da al mismo por medio de la prestación del trabajo; y la aplicabilidad y los efectos de aquéllas dependen, más que del tenor de las cláusulas contractuales, de las modalidades concretas de cada prestación", así la legislación tiene en cuenta, más el hecho del trabajo que el contrato estipulado por las partes (7). Incluso asienta que la separación de contrato y relación de trabajo tiene caracteres bien distintos en aquellos países en que se permite la posibilidad de que el patrón utilice sólo los servicios de trabajadores propuestos por los sindicatos, en virtud de la "cláusula de exclusión", caso de nuestra legislación. Podría así dar paso a la tesis que niega que la relación tenga origen contractual, aunque ha disminuido su valor en nuestro país, por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia que aceptó la legitimidad del período de prueba, con lo que no está de acuerdo De la Cueva, quien manifiesta que de ninguna manera se destruye el valor de la tesis por la actitud de la Suprema Corte, en tanto que queda en manos del Sindicato el proporcionar un nuevo trabajador, si el original no fué apto para el trabajo (8). Messineo señaló que "una relación jurídica creadora de obligaciones puede nacer independientemente de la existencia de un contrato y que éste es el caso de la relación de trabajo." (9)

El Código del Trabajo de Guatemala señaló la distinción con claridad:

"Art. 18.- Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico - jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligado a prestar a otra -

(7) Cfr. Mario de la Cueva - Ob. Cit. - p. 469.

(8) Cfr. Mario de la Cueva - Ob. Cit. - p. 470.

(9) Cfr. Mario de la Cueva - Ob. Cit. - p. 471.

... (patrón) sus servicios personales o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última y a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Art. 19.- Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo anterior. Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes de que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos..."

La jurisprudencia de la República de Argentina, en los últimos años, ha roto la barrera del derecho civil, lo grande introducir los principios normativos del derecho del trabajo, señalando en sentencia del año de 1951: "En el caso de una convención colectiva que reconoce la estabilidad en el empleo... el principio consagrado es 'el derecho de propiedad del empleo' (10).

Nuestra Suprema Corte de Justicia, forzada por la naturaleza íntima de las realidades sociales y jurídicas, vióse en la necesidad de pronunciarse en favor de las ideas de relación jurídica, independientemente de la noción de contrato:

"Los conceptos de violación son inoperantes e infundados, porque si bien es verdad que la Junta responsable, en su laudo, omite el estudio de la prueba confesional, consistente en posiciones abusivas por R.H.R., reconociendo que celebró un contrato de comisión mercantil, relacionándola con las pruebas documentales ofrecidas por la Sociedad quejosa, también lo es que la omisión no amerita la concesión del amparo, porque aparece plenamente acreditado que la denominación del contrato no corresponde a la naturaleza jurídica, ni desvirtúa la estimación hecha por la Junta responsable al considerar dicho contrato como de trabajo y no de comisión mercantil, porque reúne los requisitos a que se refiere el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo" (Ejecutoria del 18 de agosto de 1947) (11)

(10) Cfr. Mario De la Cueva - Ob. Cit. - p. 474

(11) Cfr. Mario De la Cueva - Ob. Cit. - p. 475.

Lo esencial de la relación jurídica contractual estriba en la existencia de un grupo de normas que determinan la validez y los efectos del contrato, por lo que el contrato regulará el cambio de prestaciones, de lo que pasa de un patrimonio al otro, siendo reminiscencias civilistas de origen romano las que hacen creer que la actividad humana está en el comercio. Mas el Derecho del Trabajo, que es para el hombre, no para las cosas, no puede permitir tal concepción de su objeto (ya trabajo, ya hombre), naciendo así la tesis de la relación del trabajo, como fuente creadora de derechos y obligaciones para las partes de la relación, así, entendemos que la Nueva Ley Federal del Trabajo, sustente al principio:

Art. 20.- "Se entiende por relación de trabajo-cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario..."

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

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

Paul Pic define el contrato de trabajo como "...aquel por virtud del cual una persona se obliga a ejecutar, por cuenta de otra, la cual, a su vez se obliga a pagarle durante el mismo tiempo el salario convenido o fijado por la costumbre, o el uso, los trabajos que entran en su profesión u oficio", definición que conviene a todas las prestaciones de servicios, privando de individualidad a la relación de trabajo.

Originalmente, se buscó en la naturaleza del servicio prestado, la diferencia específica de la relación de trabajo.

Hugo Sinzheimer, nos lleva a la presencia imaginaria del hombre en estado de naturaleza, donde tiene la fuerza de trabajo a su disposición, ya que la naturaleza orgánica así se lo permite. Pero cuando en virtud de una relación jurídica, un individuo puede disponer de la fuerza de trabajo de otro, hablamos de trabajo subordinado.

"El trabajo deja de ser una función individual y social del trabajador y se transforma en la función de un extraño. En la relación natural en que el trabajador se encuentra colocado consigo mismo y con la colectividad se interpone una persona que separa a aquél de sí mismo y de la colectividad, lo que quiere decir que 'trabajo subordinado' es, no el trabajo que económica, social y técnicamente depende de otro, sino el que presta un hombre en una relación jurídica de poder", apoyando sus ideas en "El Capital" de Marx, que dice: "El producto de su actividad no es el fin de su actividad. Lo que para sí produce el obrero no es la seda que hila, ni el oro que extrae de la mina, ni el palacio que construye. Lo que para sí produce es el salario, y la seda, el oro y el palacio se convierten para él en determinado 'quantum' de medios de vida, en un vestido, en algunas monedas y en una vivienda" (12)

Tenemos entonces que ese poder jurídico es ordenador de las relaciones de naturaleza orgánica (organización económica a través de la unión de fuerzas), poder que es de disposición que compete a un tercero, ya que el problema de la relación de trabajo consiste, precisamente, en que el poder corresponda a un tercero, y no sólo su existencia. Este poder ejercido por el empresario (tercero), lo será sobre los hombres libres; luego entonces, la relación de trabajo exige, en todo caso, la voluntad del que presta el servicio (artículo 50. Constitucional). Cierra Sinzheimer su criterio expositor, diciendo: "El poder de disposición se refiere únicamente a trabajo y debe estar fundado, además, en el trabajo; cuando se funda en otra relación de poder, como los servicios del hijo, o cuando el trabajo se presta en virtud de una obligación impuesta por el Estado, como el trabajo de los que hubieran cometido algún delito, no se da la relación de trabajo", fundamentando en la relación entre trabajo y propiedad, el derecho mismo del trabajo; en el funcionamiento de la propiedad se considera a las cosas como medios de producción sin los cuales la fuerza del trabajo del hombre no puede desarrollarse. Marx lo sintetiza magistralmente: "Se trata de una relación entre personas, impuesta por la utilización de las cosas."

Señala Mario De la Cueva que ese poder jurídico del empresario, que es un poder de disposición de la energía del trabajo "estriba en que el patrono se encuentra, en todo momento, en posibilidad de disponer de la fuerza de trabajo de sus obreros, según convenga a los fines de la empresa", obediencia que si no es observada, puede ocasionar la rescisión del contrato (artículo 47 Frac. XI de la Nueva Ley Federal del Trabajo). Sin embargo, encontramos que la desobediencia

(12) Cfr. Mario De la Cueva - Ob. Cit. - p. 481.

cia señalada, puede ser esgrimida por el patrón en casos que representan un manifiesto desequilibrio, como sucedería que determinado empleado, fuese mandado a plaza que resultare inconveniente, por las cualidades del lugar; los comisionistas quedaron protegidos por la disposición del artículo 290 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, mas no aquellos que tienen un empleo en el establecimiento propiamente dicho, esto es, que estando 'fijos' en determinado lugar, son cambiados a otra ciudad "en el papel", sabiendo los empresarios que el empleado por no poder, renunciará.

Es conveniente hacer notar que las legislaciones, aun cuando con cierto prejuicio, van reconociendo la validez enorme de la relación de trabajo como la fuente de obligaciones y derechos laborales de trabajador y patrón, existiendo también las que no lo hacen (13), pudiendo establecer que están reconocidas aquellas entidades que han promulgado principios laborales públicos, las que no tienen mayor relevancia, en tanto que no prestan la importancia y significación a la materia laboral que ésta merece, porque ésta es representativa del medio reivindicatorio de los derechos de los trabajadores, mientras que no se realice la socialización de los instrumentos de la producción. Entre las legislaciones que presentan el espíritu publicista en sus preceptos laborales, está Portugal, que figura como aplicación de la doctrina social católica. Organizando Portugal profesionalmente (organización corporativa), deben los trabajadores (y patrones) agruparse en los sindicatos y asociaciones de carácter nacional, que harán federaciones y uniones, sin representación en la Cámara Corporativa e imposibilidad de concurrir a la celebración del contrato colectivo para buscar mejoramiento de las condiciones de vida. Protegida la iniciativa privada como instrumento fecundo, no acepta el Estado -sin embargo- la tesis liberal absoluta, en razón de alcanzar el equilibrio económico y la justicia social (artículo 7o. del Estatuto). Propuesta la colaboración "de individuos dedicados a una profesión" (el Estado no admite el concepto de "clase social"), de acuerdo al designio que obliga a individuos y organismos corporativos a ejercer su actividad dentro del espíritu de paz social, queda el Estado como único impartidor de justicia, implicando el conjunto de acepciones, la condena de la huelga y el paro, que además en la Ley portuguesa adquieren carácter delictuoso (artículo 9o. del Estatuto). Autorízase el despido en masa, en virtud de que el artículo 17 afirma que no están obligadas las empresas a proporcionar trabajo que no sea en opinión del empresario necesario al fin de la explotación. Se preconiza la supremacía de intereses de la Nación a los de Estado, sin que tenga aplicación ningún principio, por lo que

(13) Cfr. Luigi de Litala - El Contrato de Trabajo - López/ - Etchegayen S.R.L. - Argentina 1946 - p. 93/96.

si es sacrificada la libertad del trabajador en aras de la iniciativa privada o de alguien indeterminado, ¿de qué valen las condiciones generosas de trabajo que pudieran darse? (14)

El Estado Español enmarca en su "Sindicato Vertical" la organización productora:

"El Sindicato Vertical es una corporación de derecho público, que se constituye por la integración de un organismo unitario, de todos los elementos que consagran sus actividades al cumplimiento del proceso económico, dentro de un determinado servicio o rama de la producción, ordenado jerárquicamente bajo la dirección del Estado. El sindicato vertical es instrumento al servicio del Estado; a través del cual realizará principalmente su política económica. (15)

Desterrada la lucha de clase al ser reconocidos trabajadores y patronos como productores, el sindicato vertical agrupa a todos los productores de una rama de la economía, constituyendo en realidad una 'corporación', como afirma Joaquín Garrigues. Pero también los trabajadores españoles han perdido su libertad, como lo demuestra el que abolida la lucha de clases hay la convicción de que el empresario y los trabajadores sirven una obra común: la economía nacional al servicio de la Patria, debiendo el contrato de trabajo desenvolverse en un ambiente de lealtad recíproca, renaciendo en consecuencia, las ideas medievales de defensa y protección que debe el señor, recibiendo lealtad y fidelidad, sentando el Estado las bases para la regulación del trabajo con sujeción a las cuales se establecerán las relaciones entre trabajadores y las empresas. El contenido de dichas relaciones será la protección del trabajo y su remuneración. Así como el recíproco deber de lealtad, asistencia y protección (16).

Italia ha desenvuelto su legislación incluyendo a los llamados "Contratos Colectivos", que pudieran prestar mayor abrigo a los trabajadores, si se empleara otra cadencia para su regulación. Podemos mencionar que por esa razón, la legislación itálica no pondera principios más que de derecho público lo más, y en repetidas ocasiones, acusa normas privatistas. Italia muestra su reconocimiento al contrato individual, considerándolo como aquel en que las partes sean un solo dador de trabajo y un solo prestador de servicios, resultando que por el colectivo se comprende aquel que se estipula entre un grupo de trabajadores, por una parte, y un dador o grupo de dadores por otra, conteniendo las condiciones a las que deben ajustarse los contratos individuales (17).

Se apunta que el contrato de trabajo colectivo-

(14) Cfr. Mario De la Cueva - Ob. Cit. - p. 298.

(15) Cfr. Mario De la Cueva - Ob. Cit. - p. 303.

(16) Cfr. Mario De la Cueva - Ob. Cit. - p. 305.

(17) Cfr. Luigi De Litala - Ob. Cit. - p. 53.

ha asumido una importancia enorme y una eficacia grandísima - en las relaciones de trabajo, ya que el contrato es derivación de complejos debatidos de orden económico, los cuales se resuelven en conflictos casi siempre perjudiciales, tanto para los empresarios como para los trabajadores, así como para los terceros, consumidores, y para la producción en general - resultando solución idónea, cuando es superada la demanda por la oferta (de trabajadores), en momentos en que estaba mejor-organizado el capital, encontrándose el obrero aislado, en un estado evidente de fuerzas desiguales, de necesidades y condiciones disímiles, que podrían originar mayores desequilibrios. Este es el génesis del contrato colectivo. La razón evidente de que no podía permitirse la continuación de la desigualdad, es, la regulación del contrato de trabajo: las asociaciones - representarán a las partes, discutirán aquella, como entidades unitarias, sin discordias. Señala el Código Civil Italiano: "Los contratos no tienen efecto más que entre las partes-contratantes y no perjudican ni favorecen a los terceros, fuera de los casos establecidos por la ley". La jurisprudencia italiana se ha adherido a esta corriente, por lo que los contratos colectivos, no siendo vinculativos y obligatorios para todos, quedaban privados de efecto, hasta la aparición de la norma que impuso la observancia de los mismos: la Ley de 1926 ley que autoriza al Estado a intervenir en las luchas entre Capital y Trabajo, para asegurar con justicia la solución de los intereses de las partes en pugna, exaltando la "Carta de-Lavoro" la función social del Contrato Colectivo:

"En el contrato colectivo de trabajo encuentra su expresión la solidaridad entre los varios factores de la producción, mediante la conciliación de los intereses opuestos de los dadores de trabajo y de los trabajadores y su subordinación a los intereses superiores de la producción."

Quedando establecido que el Contrato Colectivo será el acuerdo mediante el cual el grupo operario y el empresario, establecen la regulación colectiva de una determinada serie de relaciones de trabajo.

Señala De Litala, que el contrato colectivo no se confunde con el contrato de trabajo verdadero y propio, en cuanto no existe ni una obligación de trabajo por parte de uno de los contratantes, ni la obligación de remuneración por parte del otro, en tanto es sólo un contrato normativo, es decir, destinado a fijar de una manera preventiva el contenido de los sucesivos eventuales contratos: si un empresario estipula con un grupo de operarios un contrato para la ejecución de un determinado trabajo, se tiene, por el contrario, un verdadero y propio contrato de trabajo (18).

(18) Cfr. Luigi De Litala - Ob. Cit. - p. 56.

Surgen los sindicatos profesionales como personas jurídicas reconocidas por la ley, en tanto tutelan intereses de grupo, y el sindicato tiene representación legal de todos los que pertenecen a la categoría social, socios y no socios, dado que los intereses económicos son comunes tanto al grupo como a los individuos, siendo que el grupo considera el interés económico bajo el punto de vista general, teniendo presente la economía productiva en general, y el individuo, por el contrario, mira finalidades económicas de orden inmediato y contingente. en vistas a sus personales necesidades, lográndose con el sindicato, la representación de la categoría y de los individuos, ya que el precepto determina que las asociaciones legalmente reconocidas (de dadores de trabajo y prestadores de servicios), representan legalmente a todos los dadores de trabajo, trabajadores, artistas y profesionales de la categoría. en atención a la cual están constituidos, por lo que la representación 'uti singuli' es conciliable con la obligatoriedad de los pactos colectivos para los que pertenecen a la categoría, designándose a las asociaciones de trabajadores, la tutela "de sus representados" en las prácticas administrativas y judiciales, entendiéndose por esta tutela. la de los individuos y la de la categoría, ya que claramente especifica la "Carta de Lavoro" que la asistencia al sindicato es derecho y deber 'en cuanto a socios y no socios'. Denota el tratadista italo que, la ley concede a los miembros de la categoría, caducado el contrato colectivo, el llevar a cabo la denuncia del contrato, según determinados casos (artículo 53), lo que explica la representación legal, para la cual la disolución o revocación del reconocimiento de las asociaciones no influyen sobre los derechos del contrato colectivo, derivando de ello, como consecuencia, que la naturaleza del contrato colectivo es "contractual" y no legislativa, esto es, que el contrato colectivo abarca toda la categoría, respondiendo la asociación de trabajadores que ha estipulado un contrato colectivo, de los daños causados por los individuos, socios y no socios (19).

Referente a las relaciones entre el contrato colectivo y el contrato de trabajo individual, podemos decir que las estipulaciones que los contratos individuales contengan respecto de los contratos colectivos y que sean contrarios a estos, son sustituidas de derecho por el contrato colectivo, salvo que sean más favorables al trabajador, significando la misma situación respecto de los reglamentos de fábrica, con lo cual el legislador permite los acuerdos individuales conformes al contrato colectivo, pudiendo darse el caso de que derogue una costumbre más favorable a los trabajadores, dado que la ley, según De Litala, prohíbe convenciones contrarias a sus disposiciones y no a las costumbres (20), aun cuando el Código de Comercio señala en su articulado que la cos-

(19) Cfr. Luigi De Litala - Ob. Cit. - p. 59.

(20) Cfr. Luigi De Litala - Ob. Cit. - p. 80.

tumbre es derecho subsidiario, es de entenderse que será cuando el contrato o la ley no dispongan sobre ello, debiendo la convención colectiva predominar sobre la costumbre. en cuanto aquella viene a abolir a ésta, expresándose el tratadista por la opinión que la costumbre es derogable también por el contrato individual (21). Apunta De Litala que en la ley sobre el Empleo Privado, el legislador admitió la interpretación de que la costumbre es inderogable por el contrato individual. opinión que no casa con lo que expresa anteriormente. Afirma también, que el criterio de interpretación más lógica sólo se da en la interpretación de las Leyes, por lo que considera que el contrato colectivo no puede recurrir en su interpretación, a lo anotado en otro contrato colectivo. Es muy interesante, lo referente a la "responsabilidad" por incumplimiento de los contratos colectivos. El legislador italiano ha fijado responsabilidad a los trabajadores y dadores de trabajo que incumplan el contrato colectivo, respecto de la otra parte y de los sindicatos que han estipulado el contrato, siendo responsabilidad directa de los sindicatos entonces, el incumplimiento de obligaciones asumidas directamente a más de la que resulta, por parte de los individuos pertenecientes a la categoría (1153 Código Civil), debiendo por ello, apartarse anualmente un 10% de las contribuciones sindicales, para constituir un fondo de garantía, en cuanto que el sindicato normalmente conviene explícitamente en garantizar la ejecución del contrato colectivo.

Respecto del llamado "Reglamento Interno de Trabajo", apúntase que está obligado a exhibirlo en forma visible en el establecimiento, aquel que ocupa normalmente más de 20 empleados, reglamento que determina las obligaciones de los trabajadores (Ley sobre Empleo Privado), reglamento que se modificará de acuerdo las partes (dador y prestador de trabajo), entendido este acuerdo, sobre cuestiones normativas jurídicas (estipendios y salarios, cesación de la relación por despido, etc.), y no sobre las normas relativas al trabajo desde el punto de vista técnico; formas y sistemas técnicos de trabajo, ya que el dador de trabajo tiene poder discrecional en el cambio de los criterios técnicos de producción y en cuanto a los cambios de normas de ajuste de la misma.

Expuestas algunas nociones que otras legislaciones tienen acerca del contrato y de la relación de trabajo, clasificadas sus posiciones dentro del marco de privatistas o publicistas, quedamos tan sólo apuntar que la legislación mexicana (junto con notables excepciones), guardó la concepción de que el derecho del trabajo es el derecho de lucha de clase y por ello, "es un instituo dignificador de todos los trabajadores: obreros, empleados públicos y privados, jornaleros, domésticos, artesanos..." siendo el derecho del trabajo irrenun-

ciable e imperativo, derecho reivindicatorio del proletariado, en tanto que tiende a socializar el capital, por más que se pretenda desvirtuarlo como derecho revolucionario para facilitar la convivencia con el régimen capitalista.

Hemos de establecer que, gracias a los impulsos de nuestra Constitución, se empezó a generar el Derecho del Trabajo como rama del Derecho Social, -como nueva rama del Derecho Social-, en tanto "el derecho social es el derecho de los débiles" y en nuestra Constitución de 1917, es de los trabajadores y de la clase obrera: "es expresión de justicia social que reivindica" (22). Anuentes con estas concepciones, -resultan los principios relativos a la "relación de trabajo"- que enmarca "cualesquiera prestación de servicios", como señala Paul Pic, y que está acorde al encabezado de nuestro precepto Constitucional:

ARTICULO 123:

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

a).- *Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y DE UNA MANERA GENERAL - TODO CONTRATO DE TRABAJO...*

Si con esto, unimos los preceptos que menciona la Nueva Ley Federal del Trabajo, QUE RECONOCEN CUALESQUIERA FORMA DE CONTRATO INDIVIDUAL (implica el verbal), LA TEORIA INTEGRAL REIVINDICATORIA TIENE PERFECTA APLICACION, A MAS DE QUE LA MISMA LEY RECONOCE LA RELACION DE TRABAJO COMO GENERADORA DE EFECTOS JURIDICOS, SIN MAS FORMALIDAD (artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo).

Para entender y conocer la Teoría Integral, -debemos remontarnos a los orígenes y proceso de elaboración de nuestra Constitución en su parte referente al derecho del trabajo, que implica entre nosotros- instrumento de lucha de clases, como hizo ver Heriberto Jara, al exponer que "sólo conocían las Constituciones políticas, las tradiciones constitucionales políticas que se componen de la parte dogmática, derechos individuales del hombre, organización de los poderes públicos y responsabilidad de los funcionarios y nada más de trascendencia". Debe entonces -de acuerdo a la propia reglamentación que da la Constitución al señalar las "garantías mínimas sociales" -interpretarse a la luz del Derecho Social, -protector y reivindicador en tanto es derecho de clase, 'la -

(22) Cfr, Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 149.

conjugación de las normas que se refieren al trabajo', y con ello, tendremos clara explicación de lo que significa para nosotros el Contrato Colectivo: instrumento para lograr estabilidad en el empleo (cláusula de exclusión de ingreso) como índice de la reivindicación de los derechos que competen a la masa proletaria y a los trabajadores de nuestro medio. Y así hemos de interpretar nuestro derecho vigente, hasta que...

B) EL DERECHO DE ESTABILIDAD EN LA FRACCIÓN XXII DEL 123.

El punto más importante del Derecho del Trabajo es la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, concordando privatistas, publicistas y socialistas en que es la sociedad la que ha de proporcionar los elementos necesarios a la subsistencia de aquellos que hayan sido separados de un empleo por causas que no les sean imputables (23).

Así tenemos que el Código Napoleón resolvía los contratos por haberse cumplido el término, por conclusión de la obra y por denuncia de las partes, si era de duración indefinida, constituyendo precaria defensa para el trabajador el formulismo del "preaviso" (24).

A consecuencia de la Gran Guerra surgen los ejércitos de desocupados dando origen al Seguro Contra la Desocupación, en tanto que al terminar la Segunda Guerra Mundial cunde la tesis de la Seguridad Social como fórmula de solución al futuro, afirmándose con más fuerza la idea de que la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, debe ser total.

Es la Constitución Mexicana de 1917, la que originalmente asienta la estabilidad absoluta, alcanzando por ello el artículo 123, la categoría de ideal.

He aquí como la Fracción XXII del artículo 123 señalaba la estabilidad en forma absoluta:

"El patrono 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. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del

(23) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 438.

(24) Cfr. Mario De la Cueva - Ob. Cit. - p. 796.

servicio por falta de probidad de parte del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes que obren con el consentimiento o tolerancia de él." (25)

Esta es precisamente la grandiosidad de la Constitución Mexicana de 1917, porque las legislaciones de los Estados Europeos se han plegado al sistema del Derecho Civil, que expone al trabajador a ser despedido en cualquier tiempo con sólo un aviso de separación (preaviso) y, al vencimiento del plazo, en su caso, mientras que nuestra Constitución dispone que las "relaciones individuales de trabajo no pueden disolverse sino por causa justificada", sistemas que difieren en esencia y consecuencia, las causas de disolución presentan por ello, gamas de carácter patronal, esto es, recursos del patrón para despedir al empleado y, la diversidad de causas de rescisión de la relación laboral, respectivamente, siendo la segunda postura la que nuestra Legislación guarda.

Mas la altura maravillosa alcanzada por la función estabilizadora de la Fracción XII de nuestro artículo 123, habría de sufrir dos terribles golpes: uno propinado por la Jurisprudencia absurda de la Suprema Corte de Justicia; otro, por la "reforma" Constitucional de 1962.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, de terminó por jurisprudencia (26) que la "reinstalación" es una obligación de hacer y por lo tanto, susceptible de satisfacerse económicamente, dando así a una cuestión meramente laboral una absurda interpretación de materia civil, constituyendo un atentado de Lesa Majestad a los designios revolucionarios, otorgando un arma al empresario y desposeyendo al trabajador de la opción estabilizadora de que gozaba.

Respecto de la "Reforma Constitucional" de 1962 apuntaremos el texto de la misma, para realizar la crítica actual. Dice así la Fracción XXII reformada del artículo 123:

FRACCIÓN XXII.- "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. LA LEY DETERMINARA LOS

[25] Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 94.

[26] Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 993.

CASOS EN QUE EL PATRONO PODRA SER EXIMIDO DE LA OBLIGACION DE CUMPLIR EL CONTRATO, MEDIANTE EL PAGO DE UNA INDEMNIZACION. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad 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 podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él." [27]

Inmediatamente se nota que la "Reforma" Constitucional hará que la masa trabajadora sufra los efectos del regresionismo, con una mediada neo-fascistas que obedece a un egoísmo, a una convicción imperialista sin fundamento social, que transformará el espíritu revolucionario de la Constitución de 1917, modificando sustancialmente el precepto, fruto de la lucha proletaria, que era la médula del constituyente de Querétaro.

Y así, el mismo Trueba Urbina se manifiesta contrario a la reforma del precepto, cuando apunta "La estabilidad obrera es absoluta, conforme al texto primitivo que consignaba la acción de cumplimiento de contrato o reinstalación en los casos de despido injustificado; la reforma la hace relativa al encomendarle a la ley secundaria que determine los casos en que se exima al patrono de la obligación de reinstalación del obrero separado injustificadamente.

Conclusión: El artículo 123 formulado en 1917 es instrumento de lucha de los trabajadores contra el capital. La reforma de 1962 estimula y alienta el régimen capitalista en el proceso de la Revolución Mexicana." (28).

Es pertinente mencionar el artículo 39 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, que señala: "si vencido el término que se hubiese fijado subsistente la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia", aclarando el Maestro Trueba Urbina, que aun cuando fuere despedido el trabajador, si subsiste la materia del trabajo, éste se prorroga por aquella subsistencia, pudiendo el trabajador demandar la prórroga de la relación, EJERCITANDO LA ACCION DE REINSTALACION, el pago de salarios vencidos desde la fecha del despido hasta su reposición en el empleo, porque la supuesta falta de trabajo que alegare el pa

(27) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 185.

(28) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 186.

trón, sería una causa injustificada de despido (excepto lo - indicado por el artículo 305). Así, nuestra Legislación desco- noce el "Contrato de Prueba", porque desde que el trabajador- inicia la prestación del servicio, adquiere los derechos que- esta Ley otorga, en tanto subsista la materia del trabajo: - menos en los trabajadores domésticos (artículo 343).

La concordancia del contenido de la Fracción - XXII del artículo 123 Constitucional con el artículo 48 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, es obvia, sentando el último - que, "el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Concilia- ción 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 juicio correspondiente no - comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador - tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se cumplimente el laudo. El "pe - ro" al principio Constitucional lo encontramos en varios ca - sos, como el artículo 49 de la misma Ley, que dice:

Art. 49.- "El patrón quedará eximido de la obli- gación 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 de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por la razón de 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 rela - ción de trabajo;

III.- En los casos de trabajadores de confian - za.

IV.- En el servicio doméstico; y

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales."

Consideramos que la fracción primera se asienta un error grave de los Legisladores, en tanto "se daña especí- ficamente la estabilidad del trabajador en su empleo" por la- contradicción que incurre la disposición con los preceptos 39 y 48 de la Ley Federal del Trabajo en evidente relación con - la multicitada fracción constitucional. Creemos que debe in-

interpretarse "la relación de trabajo en favor del trabajador", en los términos señalados por el artículo 2o. de la Ley, que dice:

Art. 2o.- "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la JUSTICIA SOCIAL en las relaciones entre trabajadores y patrones."

Será solamente comprensible la estabilidad que presuntamente otorga la Ley, si ésta se lleva a cabo con la intención que proclamó el Constituyente de Querétaro; a más de la fracción XXII del artículo 123 es la base de la que parten las consideraciones que expresa la Legislación sobre el tema de las rescisiones de la relación laboral. Mas lo que analizamos, es en realidad, si las acciones contra el despido injustificado correspondientes al trabajador, tienen el verdadero carácter de instrumentos de estabilidad, de medios funcionales de conservación del empleo. Somos de opinión que, por los derroteros adoptados por la Suprema Corte de Justicia en sus jurisprudencias, se ha perdido la idea clara de la finalidad del artículo 123 en la fracción que desglosamos. Así pues, determinamos las acciones que corresponden al trabajador por despido injustificado, y las que correspondan a la empresa cuando se haya separado el obrero sin motivo que lo justifique (29). Recordemos que debe darse aviso por escrito la fecha y causas de la rescisión (artículo 47), sirviendo este aviso escrito para el cómputo del término de la prescripción de la acción que corresponda al trabajador separado de su trabajo (artículo 518).

Así, Mario de la Cueva escribe: "Se conoce con el nombre de despido, el acto por el cual el patrono hace saber al trabajador que rescinde la relación de trabajo y que, en consecuencia, debe retirarse del servicio."

El mismo autor señala lo que debe entenderse por "separación": "Es el acto por el cual el trabajador hace saber al patrono que rescinde la relación y reclama la indemnización correspondiente."

La Jurisprudencia ha señalado que "la rescisión del contrato de trabajo puede realizarse en dos formas distintas... bien sea que el patrono separe al trabajador, o bien, que solicite de la Junta de Conciliación y Arbitraje la rescisión del contrato, terminando en el primer caso las relaciones entre el patrono y el obrero a partir de la separación, salvo que posteriormente, no se compruebe la causa justificada del despido, pero en el segundo, dichas relaciones subsisten hasta que se decreta la rescisión del contrato, lo que no

(29) Cfr. Mario de la Cueva - Ob. Cit. - p. 813.

podría ser de otra manera, puesto que, en el primer caso, -
deja el trabajador de prestar el servicio, continuando en cam-
bio en el segundo, razón por la cual no es posible retrotraer
el efecto de la sentencia que decretó la rescisión a la fecha
de la demanda, porque de hacerse así, el patrono se aprovecha-
ría, indebidamente, de los servicios del trabajador", (Toca -
2336/34/2a., 1935). quedando así resuelta la duda en el Dere-
cho Mexicano acerca de la "previa declaración judicial", con-
lo que se encuentra de acuerdo De la Cueva.

En lo que toca a las acciones propias del traba-
jador, notamos que la llamada Ley de Consejos de Empresa, de-
Alemania, proporcionó a los trabajadores la acción para la -
reinstalación cuando el motivo para el despido no era justifi-
cado, correspondiendo la carga de la prueba al trabajador, pu-
diendo además el patrón eludir el cumplimiento de la senten-
cia, con el pago de una indemnización. Lo extraordinario de-
la Legislación Mexicana, es que, "CONCEDIO DOS ACCIONES al -
trabajador despedido.

Art. 123.- "...XXII.- El patrono que despida a-
un obrero sin causa justificada, o por haber in-
gresado a una asociación o sindicato, o por ha-
ber 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 salarios... (30)

Tiene pues, el trabajador mexicano, la acción -
de reinstalación, como la alemana, y la acción de pago de una
indemnización de tres meses. Puede el trabajador por la pri-
mera de ellas, oponerse a la rescisión de la relación de tra-
bajo y reclamar las obligaciones que corresponden al patrón,-
en tanto que, la segunda de las acciones mencionadas, da la -
oportunidad al trabajador de reclamar el pago de la indemniza-
ción correspondiente: postura de nuestra Constitución que se-
encuentra reafirmada por los artículos 48, 50, 51 y 84 de la-
Ley Federal del Trabajo, entre otros, correspondiendo precisa-
mente al trabajador "elegir" alguna de las soluciones que an-
teceden. El Maestro Mario de la Cueva señala que, entre las-
adopciones consignadas por el Legislador de la materia de Tra-
bajo, está el principio civil establecido por la llamada "Pac-
ta Sunt Servanda", cuyo significado es que el perjudicado por
falta de cumplimiento del contrato, puede exigir los daños y
perjuicios causados por tal incumplimiento, o bien, el cumpli-
miento de las obligaciones (31). Así, esto llevó a la Supre-
ma Corte de Justicia a determinar en ejecutoria de 25 de fe-
brero de 1941:

(30) Cfr. Mario de la Cueva - Ob. Cit. - p. 804.

(31) Cfr. Mario de la Cueva - Ob. Cit. - p. 816.

"Cuando se demanda por algún obrero que haya sido despedido injustificadamente, la reinstalación, se está en presencia de una obligación de hacer, porque si de acuerdo a lo previsto por el artículo 1949 del Código Civil vigente, se debe entender por la obligación de hacer, la prestación de un hecho, reinstalar un trabajador tiene que ser forzosamente una obligación de hacer, porque el hecho que presta el patrono es el devolverle al obrero su empleo, es decir, le vuelve a proporcionar trabajo para que pueda operar el contrato respectivo que estaba en suspenso. Establecido lo anterior, se tiene necesariamente que aceptar también que en las obligaciones de hacer la ejecución forzosa es imposible. Tanto la doctrina como nuestro derecho común y los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo, así como ésta, aceptan tal premisa. En efecto, el cumplimiento de un contrato produce dos acciones a favor del acreedor, que son: exigir el cumplimiento forzoso cuando sea posible, o en su defecto, la rescisión del contrato y el pago de los daños y perjuicios, y así se estableció tanto en el Art. 600 de la Ley Federal del Trabajo, con la Exposición de Motivos que el Presidente de la República envió al Congreso en su proyecto de la Ley Federal del Trabajo, de fecha 12 de marzo de 1931... en donde dice: "Si la obligación de reinstalar a un trabajador en su puesto (obligación de hacer), y el patrono se resiste a cumplirla, por aplicación de los principios de derecho común, la obligación se transforma en la de pagar daños y perjuicios". Sentado pues, que la reinstalación es una obligación de hacer y que la ejecución forzosa de ésta es imposible procedente estudiar la forma de aplicación de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional, establece que cuando el patrono 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 indemnizarle con el importe de tres meses de salarios; pero como la fracción XXI del propio artículo establece a su vez, que si el patrono se negase a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salarios además de la responsabilidad en el conflicto, no deben estimarse fundados los agravios del quejoso como se ha dicho al principio de este considerando, porque las fracciones del artículo citado son bastante claras y fijan la posición en casos semejantes, tanto del trabajador como del patrono, es evidente, además, que tratándose de una obligación de hacer, como es la reinstalación pedida su incumplimiento se resuelva en el pago de daños y perjuicios, de conformidad con la doctrina y con todos los precedentes legislativos, según se ha demostrado ya en líneas anteriores. Así lo establece el artículo 1949 del ya citado Código Civil vigente, principio éste que además ha sido consignado en las fracciones XXI y XXII, como queda dicho, del artículo 123 Constitucional

y limitado, tratándose de los conflictos entre el patrón y el trabajador, al caso en que se puede dar por terminado el contrato de trabajo sin más consecuencias para el patrono que el pago de tres meses y la responsabilidad del conflicto y sin que las fracciones constitucionales de que se trata, puedan tener aplicación para conflictos económicos y de un orden distinto al de la pugna individual entre el patrono y el obrero. No es admisible ni conveniente, por otra parte, que estando distanciados uno y otro por motivos que pueden ser múltiples y graves, continúen, sin embargo, en una relación forzosa que perjudicaría el equilibrio y la armonía que deben existir para la producción entre el Capital y el Trabajo. Por último, y parte de lo antejurídico y hasta monstruoso que sería ejercer violencia en las obligaciones de hacer, la reinstalación pedida equivaldría a considerar al trabajador con el carácter de vitalicio, cosa que conduciría a los extremos condeñados por el artículo 50. Constitucional, que prohíbe que se lleve a cabo efecto ningún contrato, acto o convenio que tenga por objeto menoscabo o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso." (32)

Habiéndose propuesto nuestro derecho a alcanzar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, se percata ron los Constituyentes de Querétaro, de que sólo evitando la ruptura unilateral de las relaciones laborales podría lograrse aquélla, ya que de otra manera, resultaba ilusoria la pretensión de la estabilidad, si no se tenía acciones que la aseguraran. Es pues la elección que haga el trabajador, la que debe prevalecer, y no lo que infundadamente señala la ejecución que exponemos en primer término, indicándose, desde luego, que la acción elegida por el trabajador, deberá estar especificada en la demanda, ya que por principios procesales debe entenderse que la acción no puede cambiarse en un momento dado en el proceso, a más de que la naturaleza de cada una de las acciones y, por ende, sus efectos, difieren entre sí.

La acción de reinstalación es la más importante que otorga la Constitución en el artículo 123, señalándose en la fracción XXII del mismo, el derecho que corresponde al trabajador en su empleo, para el mejoramiento de las condiciones de vida de la clase trabajador. Es perfectamente clara la disposición de la Fracción XXII: debe cumplirse el laudo que ordena la reinstalación del trabajador; es principio fundamental del orden jurídico que las obligaciones deben cumplirse y con mayor razón las asentadas por una sentencia, no existe más fundamento que la lúmpida intención de la fracción Constitucional, para la reinstalación, siendo de derecho público el -

el cumplimiento de la sentencia misma, ya que si el objeto que persigue la Constitución en materia de Trabajo es la realización de la Justicia Social (artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo), el laudo que contenga la reinstalación (estabilidad en el más puro sentido), será de derecho social su contenido.

La tesis que sostiene que la reinstalación obligatoria impone al empresario la obligación de mantener abierta la negociación indefinidamente, es falsa. En interpretación de la Fracción Constitucional que nos ocupa, podemos decir que tal disposición encierra el significado siguiente: "Mientras la empresa se encuentre en actividad, no podrá el patrono privar a los trabajadores de sus derechos." Esto quiere decir, que si la empresa quiere, puede cerrar sus puertas, indemnizando a sus trabajadores.

El Maestro Trueba Urbina en su obra "Nuevo Derecho del Trabajo", lamenta que la Legislación nueva en materia de trabajo, conserve términos civilistas, por lo que prefiere utilizar la terminología que nuestra Constitución ha consagrado: "despido" y "retiro" (33), estando de acuerdo en que la mal llamada rescisión, es en realidad un "despido" del trabajador, por lo que en juicio ha de comprobarse la causal de despido invocada por el patrón en el aviso escrito.

Expuesta entonces la tesis del Maestro Trueba Urbina, la interpretación de la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, quedará como sigue: "En caso de que el patrón no extienda al trabajador 'aviso escrito' del motivo del 'despido', se entenderá que éste fué injustificado, con lo que tendrá responsabilidad a cubrir, a elección del trabajador, reinstalación o indemnización de tres meses, de conformidad con la fracción Constitucional y de acuerdo a lo señalado en el artículo 48 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, que dice:

""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 salarios.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo."

También somos partícipes de la opinión de que la reinstalación del trabajador es obligatoria, aunque la

Constitución delegó en la Ley Reglamentaria de su artículo 123, los casos en que aquélla puede dejar de serlo para el patrón, suscribiendo éste una indemnización al trabajador afectado, como manifiesta el artículo 50., fracción I de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas que menciona el artículo 51 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, que menciona 'las causas de rescisión', 'retiro', sin responsabilidad para el trabajador, teniendo derecho a que se indemnice en los términos del artículo 50 transcrito, en virtud de que el retiro es originado en esencia, por un "despido arbitrario o injustificado" del trabajador (34).

Afirma el Maestro Trueba Urbina, que las acciones que corresponden al trabajador en los casos de despidos o retiro, tienen carácter social, lo que es comprensible, porque son acciones que pretenden la reivindicación de la clase trabajadora, en cuanto que protegen los derechos inherentes a la sociedad toda, de la que son miembros mayoritarios los integrantes de la clase trabajadora, aunque aparezcan como minoritarios en el tratamiento legal común, siendo pues, de naturaleza sociable la acción de los trabajadores.

El Maestro De la Cueva señala: "La fracción XXII del artículo 123... fijó de una vez por todas el monto de los daños y perjuicios; la arbitrariedad en la fijación del monto es menor a los inconvenientes que representaba el viejo sistema. La fracción XXII se propuso favorecer al trabajador mexicano y así es en efecto: los casos en que puede comprobar el obrero la existencia de un daño mayor, serán mínimos en relación con aquellos en los que se le pueda demostrar que el daño es menor. Por otra parte, el derecho mexicano no concede al trabajador la acción de reinstalación, por lo que, cuando renuncia a ella, sabe en ese momento, la indemnización a que puede aspirar. Ciertamente, en ocasiones será preferible la separación, pero el trabajador, al ser reinstalado está en plenitud de acudir a las autoridades de trabajo para que éstas eviten, en lo futuro, la repetición de los actos que hubieran acompañado a la separación, así como también para que obliguen al patrono a guardarle consideración y respeto que la ley exige."

En lo que toca a las relaciones de los llamados empleados de confianza y los patrones, tales se rigen por modalidades especiales, en virtud del carácter especial que revisten.

(34) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. cit. - p. 305.

visten. El Maestro Trueba Urbina señala que "en general son - trabajadores de confianza todos los que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, con carácter general y que por lo mismo comprenden a todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, ya que el ejercicio de las mismas actividades en forma específica o concreta, en el taller, en la fábrica, en departamentos u oficina, no le dan a tales funciones el carácter de confianza, según se desprende del artículo 90. de la Ley, a no ser que se trate de trabajadores que realizan trabajos personales o íntimos del patrón. En consecuencia, las condiciones de trabajo y las normas de la reglamentación especial, en ningún caso privan a los trabajadores de confianza de los derechos que en su favor concede la ley, incluyendo prima de antigüedad; adicionalmente, pago de horas extras y otras prerrogativas establecidas en la legislación laboral." (35)

El 'despido' respecto del trabajador o empleado de confianza, se encuentra señalado por el artículo 185 de la Nueva Ley de Trabajo:

Art. 185.-"El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47."

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley.

El Maestro Trueba Urbina piensa que la disposición referida coloca al empleado de confianza en la calidad de esclavo, porque la pérdida de la confianza como hecho subjetivo del patrón, complementada con indicios 'ad hoc', dará margen a que se rescinda con facilidad su confianza podrá protegerlos por derecho propio y no por concesión patronal (Comentario del artículo 185 en la Nueva Ley Federal del Trabajo). La Suprema Corte de Justicia adoptó tal criterio en la Junta de Conciliación y Arbitraje y adoptó el punto de vista empresarial que menciona Trueba Urbina, en laudo de julio de 1934 que falló en el asunto Alberto Galván vs. Ferrocarriles Nacionales de México:

"La actora reclama su reposición y exige el pago del tiempo caldo hasta que sea reinstalado; la empresa, por su parte, se excepciona manifestando que la destitución de Galván se encuentra fundada en lo establecido por los artículos 47, fracción XXI, del contrato colectivo de trabajo -

de 1925 y 126, fracción X de la Ley Federal del Trabajo (de espíritu similar al 185 de la Nueva Ley Federal del Trabajo), que se refiere a los puestos de confianza en la Empresa de los Ferrocarriles Nacionales de México el primero, el segundo, a que habiéndose perdido la confianza depositada en el trabajador que desempeña un puesto de confianza, autoriza a la empresa para separarlo sin responsabilidad... a este respecto, la Junta estima que es incuestionable que siendo la pérdida de la confianza un término de carácter subjetivo, la demandada no está obligada en los términos de Ley a probar el acto o motivos que hayan originado la pérdida de la confianza, por tal razón, debe considerarse como justificada la separación del actor..." (36)

La Corte rechazó la interpretación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, indicando que violaba la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, estableciendo la ejecutoria que sigue, la Cuarta Sala:

"La fracción XXII del artículo 123 Constitucional establece que el patrono que despida a un trabajador sin causa justificada, estará obligado, a elección del segundo, a cumplir con el contrato o a indemnizarle con el importe de tres meses de salarios, de lo que se desprende, según lo ha sostenido esta Sala en varias ejecutorias, que la terminación del contrato de trabajo por la sola voluntad del patrono ha quedado prohibida por la fracción invocada y que dicha terminación sólo procede cuando exista una causa justificada.

Estableció en términos generales, las causas por virtud de las cuales puede el patrono rescindir el contrato de trabajo, separando al trabajador de su empleo; y tratándose de empleados de confianza, por la naturaleza especial de las relaciones que entre ellos y los patronos se establece, autoriza, en la fracción X del artículo 126 (hoy artículo 185) la terminación del contrato por la pérdida de la confianza, pero si este último precepto se entendiera en la forma tan amplia que pretenden, tanto la autoridad responsable como la empresa de los Ferrocarriles Nacionales de México, resultaría contrario al espíritu de la fracción XXII del Art. 123 Constitucional, cuyo objeto consiste en garantizar a los trabajadores sus empleos. Es en verdad que la confianza es, en gran parte, un elemento subjetivo, pero también lo es que, tratándose de relaciones jurídicas, la validez de éstas no puede quedar, de manera absoluta, al arbitrio de una sola de las partes, pues de ser así, la validez y el cumplimiento de las obligaciones dependería de la voluntad de uno de los contratantes, o que es contrario a los principios generales que do-

minan en materia de obligaciones y contratos y que, por otra parte, tratándose del derecho del trabajo, la voluntad no desempeña el mismo papel que en otra clase de relaciones jurídicas, todo lo cual indica que no basta una simple estimación subjetiva y que no es posible, como lo pretende la empresa - Ferrocarriles Nacionales de México, asimilar la confianza a - que se refiere la Fracción X del tantas veces citado artículo 126 (hoy artículo 185), a un sentimiento de simpatía o antipatía, porque el objeto fundamental del derecho del trabajador - consiste en garantizar a los trabajadores contra esos sentimientos de la clase patronal. Por consecuencia no basta la simple declaración del patrono para que el contrato termine, - lo que tampoco quiere decir que dicha terminación sólo sea - procedente en los casos que del artículo 121 (artículos 46 y 47 de la Nueva Ley Federal del Trabajo), porque, de aceptarse esta última conclusión, la Fracción X del artículo 126 (hoy artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo vigente), resultaría inútil." (37)

Volvió a modificar su criterio nuestro más alto Tribunal, al asentar en ejecutoria de enero de 1948:

"Tratándose de empleados de confianza, por la misma naturaleza de sus puestos, pueden ser despididos por el patrono, por la pérdida de la confianza, sin que el propio patrono esté obligado a demostrar la causa que originó esa pérdida, ya que esto es una cuestión de orden exclusivamente subjetivo."

Respecto de los salarios caídos, la Suprema Corte dictaminó que han de contarse desde la fecha de presentación de la demanda, en virtud de que la sentencia que fallará la reinstalación, deberá entender que tal reposición, tenía que haberse realizado en la fecha de presentación de la mencionada demanda, por lo que la sentencia se retrotrae el día de presentación, ocurriendo que los salarios debían haber sido percibidos por el empleado en cuestión, por haberse en - contrato involuntariamente separado de su trabajo, debe, por - que estuvo a disposición del patrono, percibir tales salarios como si hubiese estado laborando normalmente. (38)

Así pues, ésta es la semejanza que nos ofrece - la interpretación del Artículo 123 en su fracción XXII de - acuerdo a la tesis que sentamos de estabilidad en el empleo - por lo que es la clase trabajadora, integrada por todos los - trabajadores, concepción que nos proporciona el artículo 123 - de nuestra Constitución, la derecho-habiente de las prerrogativas que proporciona nuestro máximo Ordenamiento, por lo que,

(37) Cfr. Mario de la Cueva - Ob. Cit. - p. 842.

(38) Cfr. Mario de la Cueva - Ob. Cit. - p. 832.

cualesquiera sea el tipo de trabajador, será integrante de la masa trabajadora, y por tanto, tendrá derecho a considerarse acreedor a la estabilidad del empleo que ostente.

C) LA ESTABILIDAD EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En la Nueva Ley Federal del Trabajo observamos inconformidades que son resultantes de las ideas sociales, políticas y económicas que han prostituido nuestro medio social. Porque se nos antoja que están inconformes las ideas que propala la Nueva Ley, con la noción de derecho social que emana del Artículo 123 Constitucional, ya que éste proclama normas que pretenden la protección y reivindicación del trabajador en sus derechos y personajes. De la misma manera, nos parece irreal la novísima legislación en su expresión de "paridad procesal", cuando es manifiesta la desigualdad entre un barrero y el Presidente de un sistema bancario en el medio laboral conflictivo (39).

Es de considerarse lo señalado respecto de la "Libertad de Trabajo" por nuestra Nueva Ley:

Cap. 4o.- *"No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona, ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad.*

I.- *Se atacan 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 el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado se*

(39) Cfr. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera - Nueva Ley Federal del Trabajo - Editorial Porrúa - México - 1970 - Comentario al Art. 685.

parado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y

II.- 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 o siga trabajando."

El Maestro Trueba Urbina apunta en su obra la cumplimentación que dieron las Legislaturas Estatales a lo dispuesto por el original Artículo 123, en referencia a la expedición de Leyes de Trabajo para la protección de los trabajadores en general, consignando algunos principios sociales - lo mismo que incongruencias respecto al "genus novus" de la Constitución Revolucionaria, predominando la concepción tradicionalista, sin hacer tema de desarrollo al Derecho Social. En una compilación de legislaciones locales llevada a efecto por la entonces Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, se realizó un análisis comparativo de las mismas, bajo el rubro "Legislación de Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos". Apareciendo en la publicación citada, un comentario del extinto político Don Vicente Lombardo Toledano, que anotaba:

"Como consecuencia de la característica señalada, hay que anotar en contra de la legislación del trabajo, en algunos países iberoamericanos y especialmente en el nuestro, el hecho de que no siendo la nueva legislación fruto de la transformación del antiguo derecho privado, ni tampoco una nueva rama del producto del Legislador avezado a la técnica jurídica, nuestras leyes de trabajo carecen de ésta, limitándose a definir con rigor los principios y derechos esenciales que protegen. La falta de técnica aísla todavía más en nuestro país que nos otros, el derecho obrero del derecho común, de lo cual resulta que éste es el que ha tenido que modificar se para alcanzar a aquél, contrariamente a lo que ha ocurrido en los países industriales de estructura jurídica europea. Otra consecuencia de lo mismo... es el hecho de que las legislaturas de los Estados no hayan tomado en cuenta, al expedir las leyes de trabajo... las necesidades sociales de la región,

a pesar de que éste fue precisamente el propósito del Constituyente, al no elevar la legislación del trabajo a categoría de norma federal." (40)

En el año de 1929 las reformas Constitucionales Federalizan la Legislación Laboral:

"Art. 73.- El Congreso tiene facultad:

...X.- Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito; - para establecer el Banco de Emisión, Único, en los términos del artículo 28 de esta Constitución, y para expedir las leyes del trabajo, Reglamentarias del Artículo 123 de la propia Constitución. La aplicación de las Leyes del Trabajo corresponden a los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte, amparados por concesión federal, minería e hidrocarburos, y por último, los trabajos efectuados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias."

"Art. 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir las Leyes del Trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general sobre todo contrato de trabajo."

Ocurre en 1931 la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, entrando en vigor la misma fecha de su publicación el 28 de agosto del mencionado año, pudiendo apreciarse en su "Exposición de Motivos", que la aplicación de reglas costumbristas no apegadas completamente a la Constitución, con las consecuentes imprecisión y contradicción, dió por resultado que se considerara de apremiante necesidad el que las partes conocieran los principios normativos que les regularían, objetivo sólo alcanzable por la Ley que "sistematiza las reglas formadas inconscientemente por las fuerzas sociales que al lado del Estado trabajan en la elaboración del Derecho" (41)

A dos años de la creación del "Apartado B" del Artículo 123 Constitucional, norma que se logró para regir a

(40) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 163.

(41) Cfr. Alberto Trueba Urbina - Ob. Cit. - p. 179.

a los empleados públicos, se realiza la Reofirma Constitucional de que habláramos en el inciso anterior, con lo que la estabilidad en el trabajo quedó supeditada a normas secundarias fáciles de modificar, de conformidad con los intereses contrarios a la clase trabajadora, constituyendo un fraude social al espíritu revolucionario de los postulados lapidarios del Artículo 123 Constitucional originario. Y la Nueva Ley Federal del Trabajo, lejos de modificar tal atentado, reafirma la medida neo-fascista, declarando en su "Exposición de Motivos"

"El Derecho Mexicano ha reconocido la estabilidad de los trabajadores en sus empleos. Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, derivadas de las reformas del artículo 123 del año de 1962, se conservan en el proyecto de una manera general, únicamente en el problema de la substitución del patrón se agregó un párrafo a fin de establecer que la substitución surtirá efectos para los trabajadores a partir de la fecha en que se hubiere dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores de la empresa." [42]

Así pues, la Nueva Ley reafirma la medida neo-fascista que denominase: "Reforma Constitucional" y que se ubica en la fracción XXII del artículo 123 de nuestro Supremo Ordenamiento, contradiciéndose en espíritu cuando asienta:

"Art. 48.- 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 en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo."

"Art. 49.- El patrón 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 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;

III.- En los casos de trabajadores de confianza;

IV.- En el servicio doméstico; y

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales."

El precepto que determina el monto de las indemnizaciones, señala:

"Art. 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I.- 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 de tiempo de servicios prestados; si excediera 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 prestado sus servicios;

II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestado;

III.- Además de las indemnizaciones a que se refirieren las fracciones anteriores, en el importe de los meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se paguen las indemnizaciones."

Se ve entonces que la estabilidad absoluta que pregonaba la original fracción XXII del Artículo 123 Constitucional, ha sido desvirtuada por la Legislación Común, llegando se a esgrimir las más absurdas causales para que no funcione la estabilidad en nuestro derecho laboral. Así tenemos que la propia Ley, al señalar las "excepciones de reinstalación", está manifestando que la excepción es, en realidad, la estabilidad.

Continúa la Nueva Ley Federal del Trabajo señalando las causas de rescisión:

"Art. 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I.- Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

II.- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

III.- Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos á que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

IV.- Reducir el patrón el salario del trabajador;

V.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

VI.- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.

VII.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII.- Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

IX.- Las análogas o las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere."

Cuando el trabajador rescinda el contrato por alguna causa imputable al patrón, tiene derecho a que se le indemnice con tres meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados y los salarios vencidos, hasta que se cumplimente el laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje (43).

Mas el precepto que tiene significado para nuestro tema, es el que sigue:

Art. 47.- "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador, capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualesquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos, se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.

IV.- Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior, siempre que sean

(43) Cfr. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera - Ob.- Cit. - Comentario al artículo 52.

graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que por ella sea la causa única del perjuicio;

VII.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX.- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII.- Negarse el trabajador a adoptar medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico

XIV.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión."

Cuenta el trabajador con dos meses para reclamar, mediante la acción que elija, la separación de su trabajo, prescribiendo en dicho término su acción, debiendo constar de manera indubitable que recibió el trabajador el escrito de despido, aviso que tiene por objeto obligar al patrón a precisar la causal del despido, a fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a tal. Claramente queda así configurada la causal de despido, por lo que en tanto no sea comunicada la misma por escrito al trabajador, no surtirán efectos legales y no correrá el término de prescripción para el ejercicio de sus acciones, teniendo como efecto el mismo aviso, evitar que el patrón modifique la causal del despido.

En el caso de que el patrón no determinara por escrito la causal de despido del trabajador, se genera la presunción de que es injustificado el despido, debiendo comprobar la circunstancia de que el trabajador se negase a recibir el aviso, so pena de hacerse acreedor a los efectos del despido injustificado y consecuentemente, de los efectos de la acción ejercitada en su contra.

Tenemos entonces, que a pesar de las reformas y adiciones a la Nueva Legislación de Trabajo, subsiste la incongruencia de la estabilidad relativa, porque es fácil eludir el cumplimiento estricto de las normas laborales cuando las autoridades -desde el más Alto Tribunal hasta la Junta Local- siguen los lineamientos de la contrarrevolución, dejando que la Reforma Inconstitucional de 1962 sea la gúfa en el diario bregar de la lucha de clases.

Y así, continúa la "Exposición de Motivos" de la Nueva Ley Federal del Trabajo señalando que la "implantación de maquinaria o procedimientos de trabajo nuevos" que traigan como consecuencia la reducción de personal, será permitida previa autorización de la Junta respectiva, cuando no haya convenio expreso, teniendo derecho los trabajadores reajustados como monto de indemnización, a cuatro meses de salario, más veinte días por año de servicios prestados y, a la aplicación de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la Ley. El precepto que enmarca lo escrito arriba, es el artículo 43º, mismo que es congruente a la idea de que no podía dejarse en manos de los patronos la liquidación de aquellos a quienes ellos considerasen reajustables.

Quizá una de las conquistas más valiosas para la clase obrera, sea la del Derecho a la Prima de Antigüedad, que de acuerdo a la Nueva Ley Federal del Trabajo, consiste en lo siguiente:

"Art. 162.- Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I.- La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicio.

II.- Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 435 y 436;

III.- 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. Así mismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que son separados de sus empleos, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

IV.- Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a).- Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año, no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro;

b).- Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje;

c).- Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la prima que corresponda a los restantes trabajadores.

V.- En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

VI.- La prima de antigüedad a que se refiere este artículo, se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda."

Es conducente apuntar que el artículo 5o. Transitorio de la Nueva Ley, declara que el uso de los derechos que señalamos arriba, podrán hacerse valer hasta después de dos años de entrar en vigor, cuando se trate del caso de retiro de trabajadores que lleven 15 años de servicios, en tanto que los que sumen 20, lo podrán hacer después del tercer año de vigencia de la Ley de Referencia, asentándose que los que se retiren antes de los términos fijados por la disposición transitoria de que hablamos, tendrán derecho tan sólo a 24 ó 36 días de salario, respectivamente, según se trate de trabajadores con quince o veinte años de servicio. En el caso que no alcancen los trabajadores el tiempo de servicio que citamos, no podrá obtenerse la mencionada prima, ya que al entrar en vigor la Nueva Ley, los trabajadores que no cubran 15 años de antigüedad de acuerdo con el 162 en relación con el 5o. Transitorio, quedan excluidos.

Si ocurriese que el trabajador se separa por causa imputable al patrón, obtendrá una prima de doce días de salario por cada año de servicios profesionales prestados, señalándose que el trabajador despedido justificadamente o injustificadamente, tendrá derecho a la percepción señalada en los demás casos, siendo la fórmula que indica Trueba Urbina, la adecuada para la interpretación de la fracción que integra el artículo 162, ya que cuando se trata de despido injustificado, no debe estarse sometido por la vigencia de la Ley al estar pendiente un derecho de interés social por el simple transcurso del tiempo, ya que se trata de equilibrar al trabajador respecto de las fuerzas que lo oprimen social y económicamente, a más de que lo que importa es la prestación de servicios efectuados y no el simple transcurso del tiempo para la entrada en vigencia de una ley que supónese tiene como beneficio al trabajador (44).

Proporciona la Nueva Ley Federal del Trabajo, una conquista más de la clase trabajadora, en el artículo 154 que dice:

"Art. 154.- 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.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

(44) Cfr. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera - Ob. - Cit. - Comentario al Artículo 162.

Otorga la Ley al trabajador que se encuentre en los casos anteriores y sea rechazado, habiendo llenado la solicitud de que habla el artículo 155, la posibilidad de elegir le sea otorgado el puesto de referencia o se le indemnice con tres meses de salario al igual que con los salarios vencidos hasta la fecha del laudo.

Del ascenso de los trabajadores, estipula la Nueva Ley lo siguiente:

Art. 159.- "Las vacaciones definitivas o por una duración mayor de treinta días, o cuando se cree un puesto nuevo, serán cubiertos por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión u oficio. Si concurren dos o más trabajadores de la misma antigüedad, será preferido el más capaz.

Si el patrón cumplió con la obligación prevista en el artículo 132, fracción XV, el trabajador al que corresponde el puesto, deberá acreditar que posee los conocimientos necesarios para desempeñarlo. En los contratos colectivos se establecerá el procedimiento para que el trabajador compruebe los conocimientos y aptitudes, bien con el certificado que se le hubiese extendido al terminar los cursos o enseñanzas de capacitación o adiestramiento, con el certificado de algún instituto o escuela de capacitación, por medio de un examen o de un período de prueba no mayor de treinta días, por varios de estos procedimientos, o por alguna otra modalidad que se convenga. Si el resultado de la prueba o pruebas no es favorable al trabajador, será llamado el que le siga en antigüedad. En los mismos contratos colectivos se establecerá la manera de cubrir las vacantes cuando no exista dentro de la empresa ningún trabajador con los conocimientos y aptitud necesarios para desempeñar el puesto."

Art. 160.- "Cuando se trate de vacantes menores de treinta días, se estará a lo dispuesto en el párrafo primero del artículo anterior."

Art. 161.- "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."

"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."

La Nueva Legislación de Trabajo dispone, de la misma forma, la participación tanto en crédito como en compensaciones económicas que corresponden a los trabajadores por sus inventos, concluyendo las innovaciones legislativas con la aportación del Derecho al Aguinaldo, como señala el artículo 87 de la Nueva Ley Federal del Trabajo:

Art. 87.- "Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos."

Los que no hayan cumplido el año de servicios - tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado."

La Nueva Ley Federal del Trabajo se refiere a la Empresa como a "la unidad económico de producción o distribución de bienes o servicios, y, por establecimiento, a la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante o contribuya a la realización de los fines de la empresa", como asienta en su artículo 16.

Quizá una de las aportaciones más importantes de la Nueva expresión legislativa que examinamos, sea la contenida en el artículo 290:

Art. 290.- "Los trabajadores no podrán ser removidos de la zona o ruta que se les haya asignado, sin su consentimiento."

El Maestro Trueba Urbina comenta al pie de la disposición citada:

"Es digna de encomio la disposición, pues se evita la dictadura que existe en muchas empresas de cambiar de rutas o zonas a sus agentes viajeros, comisionistas, vendedores, etc., con objeto de obligarlos a renunciar; en esta forma se resuelve un problema que en la práctica se habla convertido en sistema odioso de Imperio patronal en contra de los trabajadores y violatorio del artículo 123 Constitucional, ya que se movilizaban a aquellos arbitrariamente, originando pedidos injustificados."

Es también de importancia la disposición que sigue:

Art. 291.- 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."

El Maestro Trueba Urbina comenta al respecto:

"La nueva causa de rescisión se convertirá en azote de los agentes comerciales, pero habrá que estudiar con detenimiento a qué se debe la causa de la disminución del volumen de operaciones y si le es imputable al trabajador, para la procedencia del despido; quedando a cargo del propio trabajador comprobar las circunstancias justificativas y al patrón probar la disminución importante y reiterada del volumen de operaciones."

En opinión nuestra, las normas expresadas anteriormente están, de hecho, contrapuestas, ya que preséntase la segunda como anuladora de la primera, caso de que el patrón decida forzar al trabajador a operar un tope que se sabe irrealizable, y despedirle con base en el artículo 291.

Somos de la opinión, de que si fuere aplicado el artículo 290 en un sentido general, que abarque todos los casos de cambio de plaza, ruta, etc., ya de comisionistas, ya de trabajadores de planta, podrá empezarse a comprender la estabilidad en el empleo y en la empresa.

Es conveniente apuntar que en la Nueva Ley Federal del Trabajo está señalado el problema de la Estabilidad en la Empresa, con la muy particular regulación del cambio de plaza como discutible ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tal y como mencionamos anteriormente. También se encuentra anotada la cuestión referente al Ascenso, lo que indica un avance en la Legislación vigente. El articulado del Capítulo IV del Título Cuarto, nos muestra los principios que se guardan al respecto, como señalamos en renglones anteriores, aunque para entender el tema, es necesario considerar la clasificación de sanciones que se pueden imponer al trabajador por haber incurrido en indisciplina. Tales sanciones pueden ser "Morales" (llamadas de atención, censuras, amonestaciones y represiones), que serán de carácter individual y privado, y consideradas como sanciones morales verdaderamente cuando se hagan en forma pública, y las llamadas profesionales, que abarcan a la Reducción en el Tabulador, la Postergación en el Ascenso, la Suspensión y el Traslado, como menciona Ruprecht (45). Las sanciones en nuestro medio, han de ser

(45) Cfr. Alfredo Ruprecht - El Contrato de Trabajo - Editorial Omeba - Argentina 1960 - p. 323.

aplicadas de conformidad al Reglamento Interior de Trabajo, - que menciona la Fracción X del artículo 423 de la Ley de referencia, que está expresado de conformidad con la fracción VIII del Apartado A del Artículo 123 de la Constitución. Las sanciones que revisten interés para nosotros son las Profesionales, como la Rebaja en el Escalafón, que ha de aplicarse por falta grave, aunque las legislaciones modernas han considerado que el empleador no puede rebajar a un empleado u obrero, pues ello no significa otra cosa que un ataque a su honor profesional y a sus intereses, siendo aplicable la medida según algunos autores- cuando la que debiera corresponder es el despido, criterio un tanto difícil de comprender con la claridad necesaria, por la peligrosidad que implica su aceptación. El Traslado es la remoción del trabajador a un servicio distinto al que realizaba antes de la comisión del acto violento de la relación de trabajo, impuesta bajo el supuesto de que le afecte de modo personal por las condiciones de servicio y sirva para buscar su eficiencia en el mismo, medida ésta que descarta nuestra Legislación de acuerdo con el artículo 290, según lo hemos entendido, esto es, en sentido general, en tanto aprovecha a todos los trabajadores. La Postergación en el Ascenso encierra como sanción, el no reconocimiento de la actividad profesional para la percepción de emolumentos más elevados, relevado en la retención en el tabulador y en el escalafón, al igual que existe la Privación de un Derecho Pecuniario (46) que comprende la privación del derecho de pensión de retiro o la negativa a conceder la jubilación; cosa que nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 249 regula de la siguiente manera:

Art. 249.- "Cuando un trabajador esté próximo a cumplir los términos de jubilación determinados en los contratos colectivos, la relación de trabajo sólo podrá rescindirse por causas particularmente graves o que hagan imposible su continuación, de conformidad con las disposiciones contenidas en los contratos colectivos. A falta de disposiciones expresas se estará a lo dispuesto por el artículo 161."

Es la Suspensión la base de todo el derecho disciplinario que corresponde al patrón. Los límites de la Suspensión al Trabajador, son una garantía que honra a la Legislación Mexicana y que es un beneficio para la clase trabajadora, mismos que consisten en ocho días como máximo, en tanto que en otras legislaciones como la Argentina no aparecen. -

(46) Cfr. Alfredo Ruprecht - Ob. Cit. - p. 327.

Nuestra Ley confirma su sentido, en el artículo 423, fracción X:

Art. 423.- "El reglamento contendrá:
...X.- Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción."

Más la estabilidad del trabajador está asegurada en nuestro medio por un derecho idóneo, que es el de Huelga, misma que nuestro Ordenamiento Laboral define en su artículo 440 como "la suspensión temporal del trabajador llevada a cabo por una coalición de trabajadores." Así, señala el artículo 450 de la Nueva Ley Federal del Trabajo:

Art. 450.- "La huelga deberá tener por objeto:
I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital."

Pero es incongruente que los trabajadores tengan el derecho aludido, cuando no saben contra quién ejercerlo en un momento dado, para lo cual, nuestra Legislación prevee el problema, al designar las obligaciones del patrón originario y del patrón sustituto.

La referencia que nuestro Ordenamiento Laboral hace en cuanto a la estabilidad del trabajador en el caso de substitución patronal, dice:

Art. 41.- "La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido este, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al Sindicato o a los trabajadores."

Opinamos que la protección al empleo, con cualquiera que sea el patrón, ya originario, ya sustituto, debe ser total, por lo que cabe el comentario del Maestro Trueba Urbina:

...al distinguir la nueva Ley entre empresa y establecimiento, así como entre unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, bastará para que tenga lugar la sustitución cuando venda parte de sus bienes o ceda a otras personas el manejo en parte importante de los servicios, o bien que el objeto de la venta lleve consigo la insolvencia del patrón. Los que adquirieran en estas condiciones son patronos sustitutos." (47)

Sin embargo, opinamos que mientras los trabajadores sigan confiados a los sindicatos que en continuo contubernio con los intereses patronales los explotan, no serán hechos realidad sus anhelos de reivindicación social, sino que será hasta que la clase trabajadora decida dejar de ser explotada, que se suspenderán los abusos, obteniendo una estabilidad absoluta en el empleo, en la colectividad y en la vida, eliminándose el apotegma de Blas Pascal:

"No pudiendo hacer que lo justo sea fuerte, hemos hecho que lo fuerte sea justo."

(47) Cfr. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera -Ob. - Cit. - Comentario al Artículo 41.

CONCLUSIONES

I.- De los principios establecidos por nuestra Constitución para el debido funcionamiento de la estabilidad en materia laboral, ha de estimarse la Libertad de Trabajo como un efecto de la autonomía de la voluntad que deja desamparado al empleado frente al empresario.

II.- La única legislación que establece la estabilidad en el empleo y en la empresa, es la Mexicana, al consagrarla el Constituyente de Querétaro en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, no como un derecho público ni como una garantía individual, sino como un derecho social.

III.- La estabilidad es concepción jurídico-económica con sentido proteccionista, implicando la violación de la misma, el ejercicio de la acción de cumplimiento del contrato, o la de pago de la indemnización Constitucional, por el agraviado, como lo señala la fracción XXII de nuestro Máximo Ordenamiento.

IV.- El señalamiento de los casos en que es exigido el patrón del cumplimiento del contrato mediante el pago de indemnización, por la Ley Federal del Trabajo, es un retroceso social.

V.- Las nuevas legislaciones laborales tienden a la aplicación de principios humanísticos en su espíritu y en su forma, por lo que se comprende inmediatamente que contengan innovaciones que respondan al afán social que las guía, mas no se deben entender como preceptos que pretendan tan sólo la protección de los trabajadores, sino que han de ser concebidos y aplicados a la búsqueda de la reivindicación del trabajador, o sea, que han de interpretarse de acuerdo a la esencia de la Justicia Social, que devolverá a la Humanidad, por intermedio de las masas trabajadoras, el sentido social de vivir con estabilidad absoluta, con la fórmula socializadora de los bienes de producción, aprovechando así a todos, el trabajo de todos.

VI.- Conclúyese entonces que la Nueva Ley Federal del Trabajo, da tan sólo paliativos al movimiento obrero-social, ya que la posición que en su espíritu enmarca la paridad procesal de las partes conflictivas que surgen en el juego de intereses socio-económicos por las relaciones obrero-patronales no deben ser, en virtud de que el sentido social de la Ley, ha de ser reivindicatorio del trabajador y, por tanto,

debe protegerle y reivindicarle en cualquier renglón laboral de que se trate, máxime cuando sea en aquel en que, precisamente, se harán valer las prerrogativas del trabajador, como clase y como individuo, para que pueda darse la Estabilidad en el Empleo y en la Empresa y de una manera general en todo contrato de trabajo, y se dé funcionamiento valadero a la tesis reivindicatoria del trabajador, que proclama la Teoría Integral del Artículo 123 Constitucional.

VII.- Queda al trabajador integrado como clase, hacer valer sus derechos reivindicatorios, luchando por la vía pacífica (huelga) o por la violenta (revolución), en posesión de la fórmula ideal que le ha de llevar a la Estabilidad absoluta, teniendo, en tanto, que exigir el cumplimiento de los principios de Estabilidad en el Empleo y en la Empresa, y de una manera general en todo contrato de trabajo, que consagra la fracción XXII del Artículo 123 de la Constitución de 1917, para informarse de un espíritu revolucionario y social que haga de nuestra Nación y de la Humanidad, un mundo socialmente integrado.

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

- Gumplowickz Compendio de la Sociología
Argentina 1960.
- Strigl Richard V. Curso Medio de la Economía
Edit. Wolfgang Heller
Alemania 1962.
- Tena Ramírez Felipe Derecho Constitucional Mexicano
Edit. Porrúa
México 1968.
- Gallart Folch A. Derecho Español del Trabajo
Edit. Labor, S.A.
España 1936.
- Mantilla Molina Roberto Derecho Mercantil
Edit. Porrúa
México 1964.
- Cuello Calón Eugenio Derecho Penal
Edit. Nacional
México 1961.
- Ulpiano Dígesto
Apuntes de Derecho Romano (UNAM)
México 1966.
- De Mezquita Luis José Direito Disciplinar de Trabalho
Edicao Salraiva
Brasil 1950.
- De Litala Luigi El Contrato de Trabajo
Edit. López/Etchegoyen S.R.L.
Argentina 1946.
- Ruprecht Alfredo El Contrato de Trabajo
Edit. Bibliografía Omeba
Argentina 1960.
- Rousseau J.J. El Contrato Social
Edit. TOR.
Argentina 1957.
- Lenin V.I. El Estado y la Revolución
Edit. del Pueblo
Pekín 1968.

Bibliografía (2)

- Engels Federico El Origen de la Familia, de la Propiedad Privada y del Estado. Alemania 1894.
- Worms R. Filosofía de las Ciencias Populares Francia 1969.
- Getell Raymond Historia de las Ideas Políticas Edit. Nacional México 1967.
- Toro Alfonso Historia de México Edit. Patria México 1961.
- Iturraspe Juan B. La Empresa y el Trabajo Edit. Depalma Argentina 1964.
- Katz Ernesto La estabilidad en el Empleo Edit. Depalma Argentina 1957.
- Niebuhr Reinhold La Naturaleza del Hombre y Su Medio Edit. Limusa/Wiley México 1967.
- Timasheff S. Nicholas La Teoría Sociológica Fondo de Cultura Económica México 1969.
- Trueba Urbina Alberto Nuevo Derecho del Trabajo Edit. Porrúa México 1970.
- Inkeles Alex ¿Qué es la Sociología? U.T.E.H.A. México 1968.
- Quirarte Martín Visión Panorámica de la Historia de México Edit. Cultura México 1966.

LEGISLACION

- (1) CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO Y TERRITORIO FEDERALES México, 1928.
- (2) CODIGO DE COMERCIO - México, 1887.
- (3) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS México, 1917.
- (4) CODIGO PENAL PARA EL DISTRITO Y TERRITORIO FEDERALES México, 1931.
- (5) LEY GENERAL DE SOCIEDADES - México, 1933.
- (6) NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO - México, 1970.