



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

MATER ET MAGISTRA Y LA EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

CAVAZOS FLORES, BALTASAR

MÉXICO, D. F.

0000



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.

"MATER ET MAGIS'RA"
Y
"LA EVOLUCION DEL DERECHO DEL TRABAJO"

I.- ANTECEDENTES :

1.- Concepto de Encíclica.- 2.- La Doctrina Social de la Iglesia.- 3.- Análisis de la Encíclica "Rerum Novarum",- 4.- Estudio de la Encíclica "Quadragesimo Anno".- 5.- Comentarios en torno al pensamiento de Pío XII.

1.- Concepto de Encíclica.

Según el Diccionario de la Real Academia Española, "Encíclica" proviene del latín encyclica; t.f. de cus, y éste del griego cykuklos, circular, de ey, en y kúklos, círculo. Es la Carta o misiva que dirige el Sumo Pontífice a todos los obispos del orbe católico. (1)

Ahora bien, si normalmente las definiciones que contiene el Diccionario de la Real Academia Española, son afortunadas y gozan de general aceptación, en el caso del concepto de "encíclica" no sucede lo mismo.

La Enciclopedia Jurídica Omeba, considera que tal definición o concepto no sólo no es afortunado sino que ni siquiera es exacto, ya que "no siempre las encíclicas tienen como destinatarios a todos los obispos, como la Au milieu, sus solicitudes que está dirigida a los arzobispos y obispos, al clero y a los católicos de toda Francia o la enci --

(1) Diccionario de la Real Academia Española, pág. 508.

1999

elica Il fermo proposito, a los obispos de Italia o la titulada Mil Brennendor Sorge, a los arzobispos, obispos y demás ordinarios de Alemania". (2)

Por nuestra parte estimamos que la objeción sostenida en la Enciclopedia Jurídica Omeba es, indiscutiblemente, procedente y que es más precisa la definición que figura en la "Colección de Encíclicas y Cartas Pontificias", de que Literae et epistolae encyclicae son "cartas solemnes que el Sumo Pontífice envía a los obispos de diversas iglesias". Sin embargo, creemos también que de acuerdo con estas mismas ideas, este nuevo concepto de encíclica sigue siendo estrecho, pues basta por ejemplo tomar la "circular pontificia", Mater et Magistra, para percatarse que la misma no vá dirigida solamente a los obispos, sino "a los venerables hermanos, patriarcas, primados, arzobispos, obispos y demás ordinarios de lugar en paz y comunión con la sede apostólica y a todos los sacerdotes y fieles del orbe católico".

Por lo tanto, las Encíclicas son, a nuestro juicio, "cartas o circulares solemnes y trascendentales que el Sumo Pontífice envía a la jerarquía eclesiástica o a toda la grey católica. (2 bis)

En este concepto de encíclica, encontramos mayor amplitud y elasticidad, que permiten mayor movilidad al término en cuestión, abarcando las misivas o circulares pontificias a todo el clero o bien a solo parte del mismo.

Con las ideas hasta aquí expresadas podemos tener ya, en términos generales, una concepción adecuada de "encíclica", que nos servirá para manejar correctamente, no sólo la terminolo

(2) Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo X, pág. 18a

(2 bis) La excepción que confirma la regla es la novísima Encíclica de Juan XXIII "Pacem in Terris" dirigida a todos los hombres de buena voluntad, aunque no sean católicos.

gía de los Sumos Pontíficos, sino también la esencia y contenido de las diversas cartas papales, dentro de las que sobresalen, -- con luz propia y eterna, la "Rerum Novarum" y la "Quadragesimo - Anno".

2.- La Doctrina Social de la Iglesia.

La doctrina social de la Iglesia Católica podemos encontrarla condensada en las Encíclicas Papales.

En dichas misivas, podemos apreciar que, a través de los tiempos, la Iglesia nunca ha permanecido fría o inmovible ante los acontecimientos humanos, sino que antes por el contrario, se ha preocupado siempre, de todos los problemas que afectan al género humano, independientemente de su naturaleza religiosa, política, económica o social.

Siempre, ante el desconcierto de la humanidad, la -- Iglesia ha levantado su voz, para orientar y conducir por el sondero de la cristiandad a todos los hombres y a todos los países, estableciendo principios y dictando normas de vida. Su postura -- ante las diversas clases de problemas, la encontramos en las Encíclicas Papales, clara y precisa.

Así podemos apreciar, por ejemplo, que en la "Mirari-Vos", del 15 de agosto de 1832, el Papa Gregorio XVI, empieza diciendo: "Os supongo extrañados de que no hayamos dirigido letras todavía, como la costumbre inmemorial de la Iglesia y nuestra bonevolencia para todos vosotros reclaman, desde que pesa sobre -- nos, el cuidado y solicitud de la Iglesia Universal". (3)

(3) Encíclicas Políticas y Sociales de los Romanos Pontíficos, Argentina, pág. 28.

Después de explicar el porqué del silencio de la Iglesia, en esta Encíclica se ratifica la doctrina de Cristo y de sus Apóstolos y se establece que no es posible que ocurra lo que detestó San Cipriano: "Que la Iglesia que es divina, sea tenida como algo moramento humano".

Se condona la rebeldía contra las legítimas potestades y se busca la colaboración del Estado con la Iglesia.

En 1864 Pío IX publica su "Syllabus" y León XIII, llamado "El Papa Obrero", saca a luz, en 1878 la "Quod Apostolici -- Muneris", en donde clama contra la explotación de los económicamente débiles, sometidos al liberalismo económico.

Condena el socialismo, el comunismo y el nihilismo diciendo que se han unido entre sí por pacto inicuo, para poner por obra sus planes siniestros contra los fundamentos mismos de la vida social. "Son aquellos de quienes dicen las Santas Escrituras: Mancillan su carne, desprecian la Autoridad y blasfoman de Dios". (4). -- Se afirma que por estas doctrinas se predica constantemente que todos los hombres son por naturaleza iguales y de ahí concluyen que ningún respeto se debe a los gobernantes o a las leyes, a no ser aquellos o aquellas que así mismo se dicen.

En 1881 en "Diuturnum Illud" se estableció el principio y origen de la autoridad civil. Podemos penetrar en el pensamiento y en la esencia de esta Encíclica cuando explica que: -- " aunque el hombre, llevado por su arrogancia y orgullo intentó -- muchas veces sacudir de sí toda autoridad, jamás logró sustraerse por completo a la obediencia. Es una necesidad ineludible que toda comunidad o agrupación de hombres haya alguien que mande, a-

(4) Encíclicas Políticas y Sociales de los Romanos Pontíficos, Argentina, pág. 194.

fin de evitar que la sociedad, por falta de autoridad o de cabeza, se disuelva y le sea imposible alcanzar el fin para que fuera constituida." (5)

Igualmente se establece el principio cristiano de la colaboración y de la igualdad entre los hombres al decirse que a los ojos de Dios no hay distinción entre el esclavo y el hombre libre, pues uno es el Señor, para el rico y para el pobre.

En "Inmortale Dei" de 1885, León XIII establece que la autoridad es independiente de las formas de gobierno, siempre que éstas sean aptas para presurar el bien común. Insiste en la colaboración de la Iglesia y del Estado recordando las palabras de Jesucristo de dar al César lo que es del César y a Dios lo que es de Dios. "Cuando el Reino y el Sacerdocio van de acuerdo, el mundo es bien regido, más cuando van en desacuerdo, no sólo no prosperan las cosas pequeñas, sino hasta las grandes se derrumban miserablemente". (6)

El Papa León XIII con la Encíclica "Diutunum Illud" había fijado el concepto del origen de la Autoridad y las fuentes de su inspiración. En su "Inmortale Dei" había mostrado el plan de Dios en la estructuración política de los Estados cristianos, pero faltaba, para completar la panorámica social, un criterio sobre la verdadera libertad y las falsas libertades. Para ello, el 20 de julio de 1888 sacó a la luz la Encíclica "Libertas".

- (5) Encíclicas Políticas y Sociales de los Romanos Pontífices, Argentina, pág. 55.
- (6) Encíclicas Políticas y Sociales de los Romanos Pontífices, Argentina, pág. 88.

En esta Encíclica León XIII proclama que "la libertad es don excelso de la naturaleza, una prerrogativa exclusiva y propia de los seres inteligentes, que confiere al hombre la dignidad de ser árbitro de sus determinaciones y dueño absoluto de sus propios actos. Con ello, es del mayor interés el uso que pueda hacerse de esta facultad que, así como puede producir los mayores bienes, puede también ocasionar los mayores males, porque puede el hombre hacer uso de su libertad y seguir los dictámenes de la razón, practicar el bien moral y orientarse sin desviación hacia su último fin, pero puede también, por el contrario, correr tras de los bienes ficticios y falaces, quebrantar el recto orden y precipitarse por sí mismo en su propia perdición". (7)

Se respeta la libertad política en cuanto no se ejerce el poder de mandar caprichosamente ya que, cuando se está - bajo el peso o la amenaza de una dominación que mantenga a la so ciedad sojuzgada injustamente o prive a la Iglesia de su libertad legítima, será lícito entonces, buscar otra organización política que permita el ejercicio de la libertad.

A través de todos los principios consignados en las - Encíclicas a que nos hemos referido, la doctrina social católica se estructuró, bajo los lineamientos inmortales del cristianismo, que exige el respeto a la dignidad de la persona humana y la su misión a la autoridad legítimamente constituida.

Sin embargo de lo anterior, también podríamos decir - que la doctrina social de la Iglesia Católica perdería en gran - parte su esencia y contenido si no se analizara dentro de la con cepción consignada en la Encíclica "Rerum Novarum" o en la - - "Quadragesimo Anno".

(7) Encíclicas Políticas y Sociales de los Romanos Pontífices, - Argentina, Pág. 107.

3.- Análisis de la Encíclica "Rerum Novarum"

La Encíclica "Rerum Novarum" de León XIII es, a no dudarlo, el documento más importante de la Iglesia Católica. En ella se cimienta, definitivamente la doctrina social católica, en contraposición, digámoslo así, con las otras posturas sociales en boga, como el marxismo, el fisiocratismo, etc., etc.

De esta Encíclica se ha dicho que todas y cada una de sus tesis substanciales se hicieron para la perennidad, que es propia de los muy contados documentos cuya redacción se realiza a la luz de principios incommovibles y no bajo el impulso de intereses transitorios o mezquinos.

Su éxito deriva, a nuestro modo de ver, que respondió a una necesidad indiscutible e inaplazable. Cinco años atrás, -- frente a la fábrica Mc-Cormick, de Chicago Ill., varios obreros habían sido fusilados. El caso de los "mártires de Chicago" sirvió para sacudir la indolencia de los económicamente débiles -- frente a los poderosos que abusaban de su situación de privilegio. En 1889, el Congreso marxista celebrado en París, fijó la necesidad de establecer "el día del Trabajo", para el efecto de que los obreros de todo el mundo intimaran a los poderosos públicos, para obtener condiciones decorosas de vida. Finalmente, el 1º de Mayo de 1890, tuvo lugar, el espectáculo de millones de seres humanos congregados en todo el mundo, pidiendo justicia en contra de los abusos del capital.

Un año después, en Fourmies, Francia, los obreros fueron dispersados con fusiles. La lucha de clases se alimentaba. -- Las diferencias entre patronos y trabajadores se ahondaba y la -- paz social se agrietaba progresivamente.

Por ello, el 15 de mayo de 1891, salió a la luz la - Encíclica "Rerum Novarum", para fijar el criterio de la Iglesia Católica en relación con el problema social de los obreros. En ella, se refuta al socialismo y se plantean los remedios, que a juicio del Pontífice, podrían suavizar y equilibrar los intereses de las fuerzas productoras.

Hasta entonces, obreros y patronos se encontraban - frente a frente, divididos en dos grupos de muy desigual fortuna y enemigos entre sí. Los conflictos iban en aumento y la lucha de clases marcaba una nueva y revolucionaria etapa social.

León XIII estudió las causas de tales conflictos y - concluyó que el mal se encontraba por seis motivos capitales :

- 1.- Por las novedades económicas que necesariamente habían de seguir a las novedades políticas del Siglo XIX.
- 2.- Por el incremento de la industria y de la producción mecánica con mengua de la mano de obra.
- 3.- Por el cambio de relaciones entre obreros y patronos al enfrentarse millones de operarios con sociedades anónimas sin alma ni conciencia.
- 4.- Por la acumulación de las riquezas en manos de unos pocos y los mezquinos salarios a los obreros.
- 5.- Por la organización obrera consciente y con - - fuerzas para la lucha; y
- 6.- Por la ambición y sed de dinero desarrolladas - en las dos clases.

Ante dichos problemas de desavenencia entre los factores de la producción, la "Rerum Novarum" refutó la tradicionalista solución liberal de dejar al libre juego de la voluntad

la fijación de las condiciones de trabajo. Fugó contra la sublimación del principio de la "autonomía de la voluntad" proclamado por el Derecho Civil, que prevenía que ni el Estado ni la autoridad moral, debían de tener ingerencia en las relaciones obrero patronales, Sólo se debía de preocupar que, una vez que se estipule algo, se cumpla.

La Encíclica rompe con el principio liberal afirmando con toda razón, que entre el débil y el fuerte, la libertad -- oprime y la ley liberta y que, en consecuencia, no es posible -- dejar a la voluntad de las partes la fijación de las condiciones de trabajo, pues el obrero, por su natural debilidad, se vería obligado a aceptar, por necesidad, cualquier condición que se le ofreciese, aún que fuere inhumana, para evitar morir de hambre.

La escuela socialista por su parte sostenía, que la guerra entre obreros y patronos desaparecería hasta el día en -- que se acabara la propiedad privada y pasaran los bienes al Estado o Municipio para que fueran distribuidos por igual entre -- toda la colectividad.

Esta concepción socialista también chocó con la postura de la Iglesia Católica que proclama que el obrero es dueño de su actividad y por lo tanto de su trabajo, luego, si lo cambia por un salario, dueño será también del salario, como lo era del trabajo. Si con el salario compra una finca, será dueño de la finca, como lo era del salario y del trabajo y todos tendrán la obligación de respetar esa finca, reconociendo el derecho de propiedad privada que sobre ella tiene el obrero (8).

(8) "Filosofía Social". B. Cavazos F. Pág. 23

Por lo tanto, negar el derecho a la propiedad privada es perjudicar al obrero, que con su trabajo, su sacrificio y moderación, ha conseguido algo propio.

A mayor abundamiento, dice la Encíclica, la abolición de la propiedad privada es contraria a la justicia... "porque -- poseer algo como propio y con exclusión de los demás, es un derecho que dió la naturaleza a todo hombre". (9).

Los animales no pueden tener derecho de propiedad sobre las cosas porque carecen de razón y son incapaces de todo derecho. Tampoco les hace falta, porque les basta el uso de los bienes materiales o de los alimentos que espontáneamente les -- ofrece la naturaleza. El hombre a cambio, "por ser el único animal dotado de razón, debe de tener, necesariamente, la facultad no sólo de usar, como los demás animales, sino de poseer con derecho estable y perpetuo, las cosas que con el uso consume y -- las que, aunque usamos de ellas, no se consumen con ese uso".(10)

Lo anterior no quiero decir que la doctrina social católica proclame la propiedad privada absoluta, pues precisamente y tomando en consideración el bien de la colectividad o bien común, prescribe que la propiedad no pueda entenderse con todos -- los atributos romanos, sino que deberá disfrutarse siempre en -- provecho propio, con todas las limitaciones que el derecho establece, a fin de que actúe siempre como "función social".

Desde otro punto de vista, y de acuerdo con el Sumo -- Pontífice, se dice también que es la naturaleza del hombre y no el Estado, quien otorga la propiedad privada, porque antes que -- el Estado existió el hombre, con su inteligencia y con sus nece-

(9) "Las Grandes Encíclicas Sociales". M. Esperot, Pág. 32

(10) "Las Grandes Encíclicas Sociales". M. Esperot, Pág. 32

sidades, presentes y futuras, que reclamaba el derecho a la propiedad. Así, todos vivimos de la tierra. El propietario vive de sus frutos y los que no la poseen, viven de su trabajo o actividad, que cambian con o por los frutos de la tierra.

La familia también necesita de la propiedad privada, pues el padre tiene que alimentar a sus hijos, educarlos y proporcionarles medios de vida, que se dan en virtud del derecho natural a la propiedad privada.

En consecuencia de lo anterior, concluye la Encíclica, "el principio de los socialistas de que toda propiedad ha de ser común, debe de rechazarse, porque daña a los mismos a quienes trata de socorrer, pugna con los derechos naturales de los individuos y perturba los deberes del Estado y la tranquilidad común". (11).

Por nuestra parte coincidimos con tal criterio, que además recoge nuestra Carta Magna, al establecer que la propiedad corresponde originariamente a la nación, la cual tiene el derecho de otorgarla a los particulares con las modalidades que es necesarias, en beneficio de la colectividad. Es decir, se reconoce el derecho de propiedad privada, como función social.

En la segunda parte de la Encíclica se estableció como principio fundamental, "las desigualdades, inevitables, entre los hombres". La naturaleza ha hecho desiguales a los hombres en talento, ingenio, habilidades, salud, fuerza, carácter y condiciones morales. Por ello existe también la desigualdad en la fortuna. Ahora bien, es cierto que sería de desearse que hubiera igualdad entre los hombres, pero la naturaleza humana revela que las desigualdades también son convenientes porque la sociedad -- (11) "Colección de Encíclicas Sociales", B. Miros, pág. 159.

ofrece infinita gama y variedad de empleos y servicios que no se darían si todos los ciudadanos tuvieran aptitudes idénticas.

Sin embargo a pesar de la desigualdad natural de los hombres, dice León XIII que Dios no ha creado una sociedad monstruo sino que, por el contrario, ha creado al hombre social, para que viva bajo una autoridad. Ha creado necesidades recíprocas a los factores de la producción, que por sí solos no son valiosos. El capital sin el trabajo se hace improductivo y éste sin aquél se queda estéril. Se requiere pues, el complemento de ambos, para lograr la felicidad y el bienestar de sus componentes.

Para ello continúa explicando la Encíclica, se requiere que los obreros : a) cumplan fielmente lo pactado en libertad y justicia.- b) Se abstengan de perjudicar voluntariamente al capital o dañar a la persona del empresario.- c) defiendan sus derechos sin desviaciones perniciosas. A los patrones, por su parte, se los debe de exigir que: 1) Respeten en sus obreros la dignidad de la persona humana. 2) Velen por la religión y el alma de sus obreros, no con intromisiones absurdas o actitudes paternalistas, sino con sinceridad y desinterés. 3) No impongan trabajos que vayan más allá de lo razonable. 4) Pague un salario -- justo, y 5) No perjudiquen los ahorros de sus subordinados.

Solo bajo estos presupuestos patrones y trabajadores podrán convivir en armonía. Los patrones disfrutando de sus propiedades y los obreros de sus beneficios, porque como ya se ha expresado, el hecho de que se reconozca la propiedad privada, - no quiere decir, en forma alguna, que se haga mal uso de ella, - o que se permita su abuso, sino que se disfrute, porque es natural y consubstancial al hombre, pero que se proyecten sus beneficios a los demás. Así se dice que, si el hombre tiene derecho a poseer y usar bienes en las cosas necesarias de la vida, no-

debe de usarlas para sí con excesivo y reprobable egoísmo sino - que debe de estar pronto para atender, por todos los medios posibles, las necesidades del prójimo. "Quien tuviere talento, cuide de no callar, el que tuviere abundancia de bienes, vele no se en torpezca en él la larguosa de la misericordia, el que sufiere un oficio con que manejarse, ponga grande empeño en hacer al prójimo participante de su utilidad y provecho." (12).

No obstante lo asontado, a nadie se lo manda socorrer a otros con lo que para sí o para los suyos necesita, ni siquiera dar a otros lo que conviniera para el debido decoro de su propia persona, pues nadie está obligado a vivir de un modo que a su estado no convenga, pero satisfecha la necesidad y el decoro, es deber socorrer a los indigentes.

En estos conceptos fundamentales de caridad, que describen la ayuda al semejante, encontramos, con toda claridad, el principio general de derecho social de que "nadie tiene derecho a lo superfluo, mientras alguien carezca de lo estrictamente indispensable".

Para llegar a la práctica con los principios sustentados en la Encíclica, se dice que es monester que se procure el aumento del bienestar de los humildes, que se propague una verdadera salud moral entre los hombres, convenciéndolos de que por sí solos son indigentes y que intervenga el Estado en apoyo de la ciencia, de la técnica, de la industria, de la agricultura, del comercio y también de la virtud.

Por ello se justifica que el poder público intervenga cuando se perturba el orden, cuando se abusa del trabajador, - -

(12) "Las Grandes Encíclicas Sociales".- M. Esporet. pág. 53.

cuando no se tiene en cuenta su dignidad humana; en estos casos la autoridad debe de invadir, en la medida necesaria, el campo de la empresa o de la relación laboral entre patrono y trabajador, para liberar al oprimido y para evitar onérgicamente, que se pervierta el órden de la justicia.

De "Rerum Novarum" también se desprende el antecedente directo de proteger y reglamentar en forma especial el trabajo de los menores y de las mujeres, pues "una sacudida prematura puede agostar, como a la hierba tierna y verde, las fuerzas que en los niños comienzan a brotar". (13)

En cuanto al salario, que constituye la "contraprestación" que recibe el trabajador por los servicios prestados al patrón, se dice que es personal y necesario. Personal porque es fruto de la actividad del obrero y necesario porque constituye la fuente fundamental de vida para el hombre que trabaja.

Como personal que es, se ha sostenido que el obrero está en posibilidad de fijarlo libremente, inclusive en un precio inferior o cederlo de balde, puesto que es autónomo para disponer de su actividad en la forma en que mejor le estime conveniente, pero como necesario, se argumenta que no es factible que el obrero lo regale o lo fije bajamente, pues es su obligación sustentarse decoreosamente en unión de su familia.

De las ideas expuestas en la Encíclica, se derivó la existencia de los llamados salarios justos y familiares, que consisten, el primero de ellos, en pagar el verdadero valor del trabajo prestado y el segundo, en la necesidad de cubrir al trabajador un salario remunerador que sea suficiente para satisfacer sus pro-

(13). "Las Grandes Encíclicas Sociales" M. Esporet, pág. 72

pias necesidades y las de su familia, así como los placeres honestos de ambos.

Se procura asimismo una jornada normal que permita al obrero el descanso semanal a fin de que tenga tiempo para cultivar su espíritu, recordando que Dios mismo, descansó el día séptimo de toda la obra que había hecho.

Se fomenta el derecho a la asociación profesional y de ayuda mutua estableciéndose que: "Mejor es que estén dos juntos que uno sólo, porque tienen la ventaja de su compañía. Si uno cayere, lo sostendrá el otro, pues ¡Ay del sólo que cuando cayere no tiene quien lo levante!". (14)

Finalmente se propone el establecimiento de medidas especiales de arbitraje y de previsión social que puedan dirimir adecuadamente, las contiendas suscitadas entre obreros y patrones.

Las medidas de previsión social velarán porque no falte trabajo al obrero ni lo necesario para casos de enfermedades, paro forzoso, accidentes de trabajo, vejez, etc.

Termina la Encíclica Papal exhortando a la caridad -- "porque la salud que se desea se ha de esperar, principalmente, de una gran efusión de caridad, es decir, de caridad cristiana, en que se compeñía la ley de todo el Evangelio y que, dispuesta siempre a sacrificarse por el bien de los demás, es el antídoto mejor que combate el orgullo y el egoísmo del mundo, virtud cuyos divinos caracteres describió el apóstol San Pablo con estas palabras: La caridad es paciente, es benigna, no busca sus provechos, todo lo sobrelleva, todo lo soporta". (15)

(14) "Las Grandes Encíclicas Sociales". M. Esporet, pág. 80.

(15) "Encíclicas", Populibros La Prensa. pág. 60.

En esta forma concluyen las enseñanzas prodigiosas de "Rerum Novarum", piedra angular de la doctrina social católica, que procuró la aplicación de la justicia en el campo obrero-patronal y que sirvió para estructurar y confirmar los derechos naturales e irrenunciables de la persona humana.

Año mas tarde, precisamente el 15 de mayo de 1931, Su Santidad Pío XI, con motivo del aniversario de "Rerum Novarum", publicó la "Quadragesimo Anno", llamada la Encíclica de la justicia social, y que sirvió, como su nombre lo indica, para conmemorar el cuadragésimo año de publicación de la "de las cosas nuevas".

4.- Estudio de la Encíclica "Quadragesimo Anno".

En esta Encíclica se empieza por reconocer los frutos producidos por la Rerum Novarum tanto entre los católicos como entre los no católicos.

En la parte introductoria de la misma, se conmemora - el cuadragésimo aniversario de la Rerum Novarum, expresándose que en dicho tiempo la humanidad se encontraba dividida en ricos y pobres, en poderosos y humillados, con motivo de los progresos industriales. La Rerum Novarum trató y logró en buena parte, acabar con esta división, mostrando nuevos caminos, que se apartaban tanto del liberalismo como del socialismo, que fué calificado como remedio más pernicioso que el mal que trataba de curar.

Con "Quadragesimo Anno" se buscaba nuevamente remover las inquietudes que había sembrado la Rerum Novarum, defender y ampliar sus doctrinas y examinar, a la luz de los nuevos acontecimientos y necesidades, el nuevo régimen económico, el propio -

socialismo, la perturbación social existente y su remedio, para encauzar por senderos firmes y cristianos a la humanidad entera.

Los frutos mas palpables de la Rerum Novarum, consignados en "Quadragesimo Anno" fueron que sus enseñanzas sirvieron para crear una sociología católica, además de influir notablemente en el Tratado de Versalles. La formación de la doctrina y de la sociología católica se atribuye a que los papas roji tieron y aplicaron los principios de la Encíclica; los obispos la expusieron y la acomodaron a las circunstancias del lugar y los católicos acogieron sus ideas para encontrar la armonía necesaria entre los factores de la producción.

En el Tratado de Versalles, al ocuparse de la cuestión obrera, se prescribió que el trabajo del obrero no era una mercancía, que los trabajadores tenían derecho de asociación, que la jornada máxima sería de ocho horas y que el descanso dominical era obligatorio. Palabras más o palabras menos, Versalles recogía la esencia de la Rerum Novarum.

En la vida práctica, en el renglón de realizaciones, la Iglesia procuró elevar el nivel de vida de la clase trabajadora, haciendo a los obreros conscientes de su propia dignidad, "y no tardaron en obtener mas seguridad y mayores recursos para la vida, pues no solo se multiplicaron las obras de beneficencia y caridad, sino que, además, siguiendo el desca de la Iglesia y generalmente bajo la guía de sacerdotes, nacieron por doquier nuevas y cada día más numerosas asociaciones de auxilios o socorros mutuos para obreros, artesanos, campesinos y asalariados". (16).

(16) Colección de Encíclicas Sociales, B. Aires, pág. 88.

Desde el punto de vista "Estatal", los resultados fueron sumamente halagadores, pues si bien era cierto que ya muchos países se habían adelantado a la Encíclica en muchos aspectos, también lo era que el Estado Gendarme desaparecía para dejar su lugar al que buscaba la felicidad de sus súbditos en la medida de sus respectivas necesidades.

Las relaciones obrero patronales también fueron favorecidas. La ciega lucha de clases y la pasión desbordante empezaron a ceder, lentamente, ante los principios que buscaban la armonía y la colaboración, en beneficio de los factores de la producción.

En la Segunda Parte de "Quadragesimo Anno", se vuelve a insistir en que la Iglesia no puede quedar al margen de los problemas económico-sociales, dado que lo moral no puede desvincularse de dichos aspectos. Es cierto, se dice, que la economía y la moral tienen cada una su esfera peculiar y su propio campo de aplicación, pero ello no quiere decir que no tengan puntos de contacto, que es en donde, precisamente se debe intervenir, para guiar las cosas hacia su último fin, que en esencia es Dios.

Fundada en tales razones, la Encíclica aborda el problema relativo al derecho de propiedad, reconociéndole un doble carácter: el individual y el social.

El aspecto individual de la propiedad se justifica, - al decir de la misiva Papal, por la propia naturaleza del hombre pues cada cual tiene el máximo interés en lo que es suyo, en lo que le pertenece, y procura obtener su máximo rendimiento.

El carácter social de la propiedad se deriva de la necesidad de ejercitar el derecho sin perjudicar a la colectividad; se permite el uso razonable de la cosa que se posee, pero se - -

proscribe su abuso.

Sobre este particular, la Encíclica llama la atención para evitar que se pueda llegar, a la luz de estos conceptos, al individualismo o al colectivismo.

El individualismo absoluto atropella necesariamente - la función social de la propiedad y contraría su propia naturaleza, porque rompe con los principios fundamentales de la justicia y de la equidad. El colectivismo, que determina que los bienes - son de todos y que en consecuencia todos tienen el derecho de -- usarlos, choca con la realidad, porque pugna por la abolición de la propiedad privada, que como ya se ha dicho , constituye un de recho natural, inherente a la persona humana.

Por ello, y para evitar tales excesos, el Estado debe intervenir, como gestor del bien común, para equilibrar dichos - conceptos y atemperar el uso individual de la propiedad en relación a los intereses de la sociedad.

Finalmente y en cuanto a este punto, se reconoce que los títulos originarios de la propiedad son o la ocupación o el trabajo. La ocupación, porque a nadie injuria, ya que lo que por primera vez se posee, carece de dueño, puesto que lo que se - apropia en esta forma, no es de nadie y el trabajo, porque siendo una persona dueña de su actividad, también lo debe de ser del fruto de la misma.

Posteriormente la Encíclica ratifica los conceptos de la Rerum Novarum en el sentido de que el capital y el trabajo son dos elementos que de suyo se necesitan y complementan. Por lo tan to, los frutos que se obtienen no deben de pertenecer exclusiva - mente ni a uno ni a otro factor, sino deben de ser distribuidos -

proporcionalmente, según su influjo en la obra practicada.

Se combate el Manchesterismo que condenaba a los obreros a la pobreza perpetua y sin esperanza y a las pretensiones absurdas de la reacción opuesta, de que todo corresponde a los obreros, después de que se amortice el capital.

También encontramos en esta Encíclica la confirmación de que es necesaria la colaboración del capital y del trabajo para que puedan prosperar las economías de los países; que la lucha de clases debe de ser substituida por la armonía entre las mismas, si efectivamente se quiere buscar un progreso justo en el órden social. A estas ideas, a las cuales nos adherimos plenamente, agregamos que, solo mediante el entendimiento de las necesidades e intereses del capital y del trabajo, se puede estructurar una economía social, sana, fuerte y duradera, pues la pugna y rivalidad entre los factores de la producción solo sirven para agrietar peligrosamente la estabilidad de los Estados.

Estos principios que necesariamente tienen que chocar con los postulados comunistas, encierran a no dudarlo, la clave para obtener la verdadera felicidad social. Afortunadamente, habiendo recogidos por todos los países de cultura occidental quienes sin desconocer las naturales y perennes diferencias que existen entre el capital y el trabajo, entre los ricos y los pobres, han afinado sus legislaciones laborales tomando en cuenta los más altos intereses de la colectividad, a quien en esta forma se le trata de garantizar seguridad, bienestar y libertad.

Al hablarse del salario, se vuelve a insistir en que debe de ser suficiente para que el obrero cubra además de sus propias necesidades, las necesidades de su familia. Esta concepción-

social y humanitarista del salario, ha tenido grandes repercusiones y ha sido adoptada como principio fundamental de casi todas las legislaciones laborales. México, por ejemplo, la consignó en su legislación de trabajo, al determinar que el salario mínimo, debía de ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia y teniendo en cuenta además, que debe de bastar para cubrir dichas necesidades durante los días de descanso semanal en los que no se perciba salario.

Sin embargo de lo anterior, es de sentirse de que en la realidad, nuestro salario mínimo es a todas luces insuficiente, debido quizá a que la economía del país no es aún lo suficientemente poderosa. No obstante tal situación, se trata, por todos los medios posibles, de mejorar el nivel de vida de la clase obrera, para cuyo efecto se ha reformado, recientemente, el artículo 123 Constitucional, para implantar el salario mínimo general y el salario mínimo profesional, que con el tiempo, pueden pensarse, mejoren la economía de la clase trabajadora.

Igualmente se reconoce en la Encíclica que comentamos que el "contrato de salario" no es injusto por necesidad, si se lleva a cabo dentro de las normas de la equidad y sin sujetarse estrictamente al principio de la autonomía de la voluntad, que por razones obvias, tiende a lesionar los intereses del más débil. Se sugiere, para suavizar tal "institución" que se participe a los obreros, a guisa del "contrato de sociedad", de los beneficios de la Empresa.

En esta parte de la Encíclica se "considera más oportuno" que al trabajador se le participe de las utilidades de la Empresa, lo que quiere decir, que el principio del reparto de --

utilidades "puede" ser bueno, si se aplica sabiamente, El problema está en si en la práctica da resultado, pues lógicamente, si el -- obrero participa en los beneficios de la empresa, debe de participar igualmente en la administración y dirección de la misma y las experiencias nos demuestran, que en ningún país, en donde se ha im plantado el sistema, ha funcionado adecuadamente.

Cabe hacer notar que no se presenta el principio de -- "participación de utilidades" como obligatorio, sino que se trata de una simple sugerencia para que se implante en forma potestativa o voluntaria.

Para la fijación del salario, nos dice la Encíclica, de be de ostarse siempre a los requerimientos del bien común. Es de -- cir, el salario debe ser estipulado de conformidad no sólo con los intereses del patrón o del trabajador, sino de toda la comunidad.-- Ciertamente debe de considerarse la situación del trabajador que -- aspira siempre a una vida mejor y la del empresario que debe de -- velar por la buena marcha de su empresa, pero también debe de pen-- sarse en el bien común. Salarios demasiado bajos restan capacidad-- de consumo y causan paralizaciones; demasiado altos, producen in-- flación y encarecimiento.

Por ello concluimos que el salario que perciba el traba-- jador debe de ser justo y remunerador, para que le pueda permitir-- alcanzar su perfeccionamiento material y moral en unión de su fa-- milia. También debe de estar en relación con la potencialidad eco-- nómica de la Empresa, pues nadie puede dar lo que no tiene, sin -- embargo, creemos que es correcto, justo y equitativo el principio-- de que "Empresa que no pueda pagar el salario mínimo, es una em-- presa que debe desaparecer".

Dicha empresa debe de desaparecer porque en realidad no es una empresa; porque o no se necesitan sus servicios o productos o se encuentra divorciada de los principios elementales de organización, que reclaman el bienestar de todos sus componentes. Una Empresa o negociación que no puede pagar el salario mínimo se convierte por necesidad en un lastro para el país y en una fuente de descontento, que debe de desaparecer para que no contamine a las que tienen una economía saneada que siempre será la base de las relaciones armoniosas entre patrones y trabajadores.

En cuanto a la asociación profesional, "Quadragesimo Anno" la aprueba como necesaria y conveniente para lograr el -- perfeccionamiento individual. "Conviene que la autoridad pública suprema deje a las asociaciones inferiores tratar por sí mismas los cuidados y negocios de mejor importancia, que de otro modo le serían grandísimo impedimento para cumplir con mayor libertad, firmeza y eficacia lo que a ella sola correponde, ya que sólo ella puede realizarlo : dirigir, vigilar, urgir, castigar". (17)

Se critica la libre concurrencia que llevó a la creación de grupos propetentes y monopolios, que constituyan una -- auténtica dictadura, o cuando menos, una oligarquía despótica -- sobre los demás. Se busca que el mundo económico se organice -- bajo los designios de la justicia social y de acuerdo con la libre voluntad de los hombres, quienes tienen la facultad de escoger las formas de gobierno o las leyes que mejor les acomoden.

El Estado, por su parte, debe de controlar todas --

(17) "Las Grandes Encíclicas Sociales". M. Esperet. pág. 163.

las desviaciones que perjudiquen el bien común y auspiciar la formación de asociaciones profesionales, que libremente y sin coacción, representen los intereses del capital y del trabajo, pues al decir de la propia Encíclica, es función de la autoridad civil legítimamente constituida, velar por el bienestar general, ya que de lo contrario, el Estado se envilece cuando se hace esclavo de los egoísmos de los económicamente poderosos.

En la tercera parte de "Quadragesimo Anno", se estudia y comenta la transformación del socialismo en comunismo y se distinguen sus caracteres. El comunismo, pretende la lucha de clases y la abolición absoluta de la propiedad privada. Su bandera es el odio, el recelo y la destrucción de la sociedad cristiana. El socialismo, es más moderado. Suprime la violencia que proclama el comunismo y trata de suavizar, aunque las admite, la lucha de clases y la abolición de la propiedad privada.

Ambas doctrinas, socialismo y comunismo son enemigos irreconciliables del cristianismo. El primero, porque sustenta precisamente las ideas contrarias de la doctrina de Cristo y el segundo, porque al igual que el comunismo, niega el fin sobre natural del hombre y de la sociedad.

Muchos católicos, nos dice la Encíclica, se hicieron socialistas, por no distinguir bien los principios fundamentales de ambas doctrinas, "porque la Iglesia y los que se dicen adictos a ella, favorecen a los ricos y desprecian a los obreros" sin darse cuenta que..... "la historia entera de la Iglesia, claramente prueba que esa apariencia y esa acusa

ción, son inmerecidas e injustas, pues la misma Encíclica cuyo aniversario celebramos, es un testimonio elocuente de la suma - injusticia con que tales calumnias y contumelias se han lanzado contra la Iglesia y su doctrina". (18)

Mientras el socialismo sostenga el principio de la lucha de clases y pugne por la abolición de la propiedad privada y niegue el fin sobrenatural de la persona humana, no será posible contemporalización alguna con la doctrina cristiana.

Desde un punto de vista mas bien pastoral o espiritual, la Encíclica continúa exhortando a que se modifiquen las costumbres, pues se asienta que la renovación del espíritu debe de preceder a la restauración social pues de lo contrario todos los esfuerzos serían estériles.

Las pasiones desordenadas, la insaciablos sed de riqueza y la lucha encarnizada de clases, conducen inexorablemente al desconcierto de la humanidad, que debe de recristianizarse para que pueda alcanzar su finalidad económica y su finalidad eterna.

"Ningún remedio eficaz se puede poner a tan lamentable estrago de las almas y mientras perdure éste será inútil todo afán de regeneración social, si no vuelven los hombres, franca y sinceramente, a la doctrina evangélica, es decir, a los preceptos de Aquel que sólo tiene palabras de vida eterna, palabras que aún pasando el cielo y la tierra, nunca han de pasar" (19)

(18) "Encíclicas", Populibros, págs. 134 y 135.

(19) "Encíclicas", Populibros, pág. 140

Como la Rerum Novarum, la Quadragesimo Anno estima, que para que se puedan llevar a cabo todas las reformas sociales a que se contraen, se requiere que a la ley de la justicia se una la ley de la caridad, que es el vínculo de la perfección; que se eleven las condiciones de vida de los obreros, - que se garanticen legítimas utilidades a las Empresas; que se dé lo que se tiene y se pueda dar, entendiéndose de que nadie puede dar por caridad, lo que le puede ser exigido por justicia. Por la caridad, el hombre se humaniza y se eleva. Por la caridad, se logra indefectiblemente el bien común. La fe y la esperanza terminan con el hombre, la caridad le sobrevive.

5.- Comentarios en torno al pensamiento de Pío XII.

El 1° de junio de 1941 su Santidad Pío XII, dió a conocer una magnífica allocución con motivo del cincuentenario de la Rerum Novarum, en donde se precisan más los conceptos fundamentales de la Iglesia Católica en relación con los problemas sociales y económicos en el campo de las relaciones laborales.

La competencia de la Iglesia para abordar dichos problemas se presenta justificada por la siguiente pregunta :

"¿ Cómo podría la Iglesia que es madre amorosa y siempre solícita por el bienestar de sus hijos permanecer como espectador indiferente ante el peligro, permanecer silenciosa o fingiendo no ver las condiciones sociales que, quiérase o no, -

hacen difícil o prácticamente imposible llevar una vida cristiana de conformidad con los preceptos de la ley divina ?" (20)

Así pues, la Iglesia debe de intervenir en el ámbito económico social estableciendo ciertas premisas que a juicio de Pío XII son : La función social de la propiedad responde a un derecho fundamental; el bien común es la medida exacta de las atribuciones del Estado; No hay verdadera riqueza sin una justa distribución y la familia es la base de la sociedad.

En relación con la propiedad se ratifica que el hombre, por su propia naturaleza, tiene derecho a poseer como dueño los bienes materiales, con la obligación de que el uso de los mismos se sujete a las normas jurídicas de los pueblos.

En cuanto a las funciones o atribuciones del Estado se previene que el poder público está facultado para disminuir el desarrollo de la actividad individual para conciliar los intereses de las personas con los más elevados de la colectividad siempre y cuando no se coarte la voluntad humana hasta el grado de que se caiga en el error de creer o sostener que la finalidad del hombre en la tierra es el bien común o de la sociedad, pues en última instancia no debe de olvidarse, que la finalidad suprema del hombre es la de lograr su propia salvación.

Para Pío XII la verdadera riqueza de los pueblos no estriba en la abundancia de los bienes materiales, sino en la adecuada distribución de los mismos. El fin de la economía nacional sólo se puede alcanzar si el pueblo participa equitativamente (20) B. Cavazos Flores. "Filosofía Social", pág. 32.

vamente de su riqueza, pues un país con abundancia de bienes - mal distribuidos, es más pobre que otro que posea menos y que los reparta en justicia.

Finalmente se redondea la alocución con la proclamación de que la familia es la base de la sociedad, porque constituye el núcleo de unión, de tranquilidad, de estabilidad y - de seguridad en donde los pueblos encuentran la raíz natural - y fecunda de su propio poderío.

En 1942 , por Navidad, Pío XII vuelve a expresar - que "las normas jurídicas positivas que regulan la propiedad - privada, pueden modificar y conceder su uso más o menos limita - do, pero si quieren contribuir a la pacificación de la comuni - dad, deberán impedir que el obrero, que es o será padre de fami - lia, se vea condenado a una dependencia y esclavitud económica - incompatible con sus derechos de persona". (21).

Subraya la importancia de la dignidad del hombre y - considera como fundamentales los derechos a mantener y desarro - llar la vida corporal, intelectual y moral a través de una ade - cuada formación espiritual. Estima igualmente, que la familia - es el centro vital de la educación y propone que para obtener - la paz social, se retribuya en justicia el trabajo de los obro - ros.

En 1949 Pío XII se dirige a las Asociaciones Patro - nales Católicas comentando que empresarios y obreros no son -- por necesidad enemigos naturales ; que la empresa no debe de -

(21) Radiomensaje de Navidad de 1942.

ser considerada como una fuente de lucha sino como una verdadera unidad social en donde patronos y trabajadores contribuyen - proporcionalmente en la medida de sus esfuerzos; que es posible la cogestión en los negocios basada en la buena fé de los patronos y trabajadores, sin que sea jurídicamente un derecho exigible, pues no se estaría en lo justo si se quisiera afirmar que toda empresa particular, por el hecho de serlo, sea por naturaleza una sociedad, de tal manera que todos sus participantes o componentes tengan que recibir beneficios.

Sobre este particular estimamos que para que exista una verdadera cogestión en los negocios no basta, como dice el mensaje aludido, la buena fé de patronos y trabajadores, sino que se impone, como absolutamente necesario una madurez en las relaciones del capital y del trabajo basada fundamentalmente - en la educación de los patronos y de los obreros.

Por último, en 1952, con motivo de la XXXIX semana social francesa, en Dijón, su Santidad expuso que el punto de partida de la doctrina social católica era primordialmente el más justo reparto de la riqueza y que para alcanzar dicho objetivo se "podría" recomendar, aunque no obligatoriamente, la cogestión de los trabajadores en las Empresas y la intervención limitada del Estado en las mismas.

Posteriormente con Mater et Magistra se han actualizado estas ideas, que tienen como misión fundamental el reconocimiento del fin sobrenatural de la persona humana que debe de alcanzarse a través de su perfeccionamiento espiritual y material.

El perfeccionamiento espiritual se obtiene mediante el cumplimiento de los mandamientos de Cristo. El material, -- por el respeto a la dignidad de la persona humana, que se traduce en el reparto equitativo de los bienes corporales, en la armonía y colaboración de los factores de la producción, en el reconocimiento del derecho natural de la propiedad privada, en el convencimiento de que la familia constituye la base de la -- sociedad y en la postulación del principio de que el Estado, -- como poder público, debe de velar e intervenir razonable y prudentemente para que, mediante el ejercicio de los derechos que corresponden al individuo, se satisfagan siempre las exigen--cias del bien común.

II.- EVOLUCION DEL DERECHO DEL TRABAJO:

1.- Orígenes del Derecho del Trabajo.- 2.- Las concepciones doctrinales y el Derecho Laboral.- 3.- El artículo 123 de la Constitución Mexicana.- 4.- Las últimas reformas y adiciones a la Legislación de Trabajo.- 5.- El Derecho del Trabajo en la actualidad.

1.- Orígenes del Derecho del Trabajo.

Para Paul Pic (1) la historia del Derecho del Trabajo se divide en cuatro grandes períodos a saber : a) El antiguo que se encuentra caracterizado por la esclavitud, por la industria familiar y por el grupo de artesanos colegiados.- b) La época feudal, del siglo X al XV, en donde la vida política, económica y social, giraba en torno de los grandes señores, dueños de vidas y haciendas.- c) La época monárquica, que comprende los tres siglos que precedieron a la Revolución y en donde el poder real se erigió sobre las ruinas del feudalismo para desenvolver la industria y legislar en materia laboral, y d) La época moderna -- que comprende los últimos años del siglo XVIII, después de la abolición del régimen corporativo, todo el siglo XIX y el principio del siglo XX, y que se caracteriza por los esfuerzos realizados para lograr la libertad industrial.

Los Collegia Epificum en Roma y Les Corps de Metier -- en Francia han sido señalados como los antecedentes del Derecho de Trabajo, por más que en realidad, los primeros hayan sido asociaciones de carácter religioso y mutualista y los segundos, corporaciones de maestros, compañeros y aprendices, equiparables a las actuales uniones de propietarios en pequeño.

(1) Paul Pic. "Legislation Industrielle", pág. 48.

Por ello pensamos que resulta muy forzado concluir que el derecho del trabajo encontró su origen en tales colegios y asociaciones, toda vez que, la estructuración del derecho laboral, obedeció a la idea luminosa de rescatar a los económicamente débiles de la esclavitud a la que ignominiosamente se encontraban sometidos, al deseo de terminar con la explotación del hombre por el hombre y a la necesidad de humanizar progresivamente las relaciones entre el capital y el trabajo.

Así pues, podemos afirmar que el Derecho del Trabajo - surgió como un derecho típicamente protector de la clase trabajadora, que se encontraba explotada no sólo por la ambición desmodiada del capital, sino también por el frío e inmutable principio de la autonomía de la voluntad, que proclamaba el Derecho Civil, como base y esencia de toda relación contractual.

La ley de la oferta y la demanda impedía que se establecieran justas condiciones de trabajo. El obrero para poder sobrevivir tenía que aceptar los ofrecimientos muchas veces inhumanos que le hacían, basados en que la libertad de la voluntad era la máxima ley de los contratos. No se le obligaba al débil a que aceptara el trabajo propuesto, pero en la realidad si no lo aceptaba, corría el peligro de morir de hambre.

A ello hay que agregar, para tener completa la panorámica de la situación del obrero, la aparición del maquinismo que desplazaba inevitablemente al trabajador de su empleo que constituía su única fuente de ingresos. En Inglaterra el problema se acentuó cuando en 1764 Hargreaves inventó la primera máquina de tejer que provocó desocupaciones en masa de los trabajadores manuales que ante tal perspectiva fueron orillados a defenderse de

las injusticias del capitalismo, formando asociaciones de representación común que más tarde iban a formar una verdadera solidaridad y conciencia de clases.

Aquí sí podemos hablar ya de un verdadero Derecho del Trabajo que pugnaba por lograr el equilibrio de los factores de la producción, que trataba de garantizar a los obreros estabilidad en sus empleos y que buscaba, ante todo, prestaciones razonables que permitieran al trabajador una vida decorosa.

El Parlamento Inglés reconoció el derecho de asociación a los obreros que formaron los Trade-Unions o Sindicatos en 1824, y con la llamada Revolución Cartista de 1842 se formuló un programa político, económico y social por el cual se exigía una legislación obrera que remediara los males comunes de la clase trabajadora.

El ejemplo de Inglaterra cundió por toda la Europa, ya que todos los obreros de todos los países del Viejo Continente, -- principalmente, los de Francia y Alemania, redoblaron sus esfuerzos por conseguir una legislación laboral que les garantizara mejores condiciones de trabajo y que elevara su nivel de vida, en beneficio de la propia industrialización de sus países.

En 1848 en Francia, nos dice el maestro Mario de la Cueva, estalló la revolución que iba a modificar la situación que prevalecía en favor de la República, pero "el proletariado no se conformó con el establecimiento de la República : quería una República social y principió la lucha por una legislación de trabajo, que habría de contener los siguientes puntos esenciales : Reconocimiento del derecho a trabajar, organización del trabajo y creación de-

un Ministerio para realizar esos fines..... parecía definitivamente iniciada la formación del derecho del trabajo, pero no fué así. A fines de mayo de 1848 el número de obreros que trabajaba en los Talleres Nacionales alcanzaba el número de cien mil. Su trabajo era estéril y dichos talleres fueron clausurados..... las conquistas obreras habían quedado suprimidas". (2)

En Alemania, el Canciller de Hierro, Bismarck, es el padre de la evolución laboral. Su obra, al decir del maestro de la Cueva, tiene una importancia extraordinaria en la vida del derecho del trabajo, pues promulgó la legislación más completa en materia social, amén de haber sido el creador de los llamados seguros sociales.

En esta forma, el derecho laboral, cobraba vida propia que lo iba independizando, lentamente, del Derecho Civil. En Inglaterra, para 1862, ya existía el primer contrato colectivo de trabajo, que rompía los moldes tradicionales del derecho civil y que garantizaba la existencia de un derecho laboral autónomo que el Parlamento, el omnipotente Parlamento Inglés, que todo lo podía hacer, menos un hombre de una mujer o una mujer de un hombre, veía, si no con beneplácito, sí como una necesidad urgente de la clase laborante.

En Francia, en 1884 se reconoció definitivamente el derecho de asociación profesional que permitió la consolidación del Derecho del Trabajo. En Alemania, en 1890, se creó una jurisdicción laboral encargada de conocer de los conflictos individuales de trabajo que sirvió de antecedente directo a la Constitución de Weimar de 1919, que reconoció a la jurisdicción especial, competencia para resolver los conflictos colectivos y económicos.

(2) Mario de la Cueva "Derecho Mexicano del Trabajo".- pág-33-

Con el Tratado de Versalles el Derecho del Trabajo rompió las barreras nacionales y se internacionalizó al prescribirse normas de observancia obligatoria en beneficio de la clase trabajadora.

La idea que había surgido con el maquinismo había empezado a cristalizar. El derecho del trabajo era ya una positiva realidad, que con el tiempo, logró separarse del Derecho Civil para prescribir reglas propias, derivadas no sólo de las necesidades obreras, sino también de sus aspiraciones.

La justicia y la equidad sirvieron de fundamento a la nueva disciplina laboral, que apoyada en la ley de trabajo, garantizaba un mínimo de derechos a los obreros, susceptibles de mejorarse por la costumbre, por la jurisprudencia e inclusive por los principios generales del Derecho.

La evolución del Derecho del Trabajo no se ha detenido. Su naturaleza dinámica y humana son cambiantes por necesidad. Su renovación se impone en beneficio de la clase trabajadora que naturalmente tiende a lograr su mayor perfección material y espiritual. Sin embargo, sus principios directrices permanecen incólumes. Su fundamentación jurídica no es susceptible de transformarse radicalmente. Su espíritu protector no puede ser substituído en perjuicio de los obreros. Por ello, se ha dicho, y a mi juicio con toda razón, que el Derecho del Trabajo, renovándose parcialmente, constantemente cambia y constantemente es el mismo.

2.- Las concepciones doctrinales y el Derecho Laboral.

La evolución histórica del Derecho Laboral nos permite

conocer sus perfiles generales; el estudio de las doctrinas sociales nos lleva a precisar su contenido.

Por ello, analizaremos, aunque sea someramente el socialismo en sus diversos matices, el intervencionismo de Estado y el individualismo económico.

En relación con esta última postura se dice que, los progresos científicos aplicados a la industria, principalmente en Inglaterra, favorecieron en el terreno económico la implantación de las doctrinas individualistas. El éxito de las nuevas formas industriales llenó al mundo económico de ilusiones y los teorizantes, de todos los tiempos, trazaron las nuevas leyes de la Economía.

La exaltación del "Homo Economicus" desligado de vínculos naturales y sociales, fue el tema dominante del individualismo y del liberalismo económico, que de acuerdo con el esquema para un Tríptico que fue publicado en el "Diario de la Marina" de la Habana Cuba el 29 de septiembre de 1942 sostenía que : "a) Siendo la economía función individual, no debe inmiscuirse en ella el Estado. Conténtese como el policía del cruce, con guardar el orden público. b) La naturaleza es sabia. No hay sino dejarla seguir su curso para que el orden se establezca. Nada de trabas, nada de leyes. (la doctrina fisiócrata aparece plenamente con su dejar hacer, dejar pasar). c) Darwin con su selección natural, formuló las leyes del mundo biológico. En el mundo económico hay que dar una ley semejante : con el libre cambio y la libre concurrencia al mercado, se obrará automáticamente una selección natural del industrial más fuerte, con la consiguiente eliminación del débil y el progreso de la humanidad. d) El trabajo, en otro tiempo exponente de nobleza, queda relegado a una simple mercancía que se arrienda. e) En conse-

cuencia, es ventajoso para el patrono bajar todo lo posible los salarios. Salarios mínimos, salarios de hambre. Basta conservar las fuerzas. f) Y en fin, estas riquezas tan fácilmente adquiridas y multiplicadas, se han de gozar también individualmente; - sin convidados al festín. Los bienes son del propietario, sin - que le obligue ningún respeto social." (3).

Ante tales absurdos, nuevas doctrinas sociales pugnan por la dignificación del trabajo y del hombre. Mario de la Cueva, en su Tratado de Derecho del Trabajo, explica con su elegancia y claridad característica que... " El socialismo del siglo pasado tuvo un doble origen. De una parte, el materialismo-francés anterior a la revolución y, de otra, las doctrinas económicas de Malthus y Ricardo, quienes, si en algunos aspectos - continuaron la economía clásica, señalaron en otros una nueva - orientación. Este socialismo, primitivo, llamado también Utopíco por Marx y Engels, tuvo gran influencia en la evolución del derecho del Trabajo..... porque precisaban los defectos del sistema capitalista, las injusticias de la propiedad privada y la necesidad de una reforma social en beneficio de los trabajado - res". (4)

Frente a este socialismo teórico, el materialismo - histórico y la dialéctica marxista, expusieron que el socialismo debería de ser en sí mismo, revolucionario. Que la lucha de clases era la única solución a la pobreza y a la desesperación de la clase trabajadora. Que era necesario poner fin, violentamente al capitalismo y a la burguesía que modraba en su nombre.

(3) Ensayo Periodístico. "Diario La Marina".- La Habana, Cuba.
(4) Mario de la Cueva. "Derecho Mexicano del Trabajo".-pág. 71.

Contemplaba al trabajador como a un soldado que debía de arrancar "conquistas" a la clase patronal.

En el Manifiesto Comunista, Marx hace un angustioso llamado a los obreros de todo el mundo para que se unan en la -- destrucción del sistema capitalista. De ahí su "constante devenir", que convierte al capital en una tésis, al socialismo en su antítesis y al Estado Socialista en una síntesis. Es decir, para Marx, el capital es una tésis que necesariamente tiene una antítesis que lo destruye y de la cual surge una nueva síntesis que determinará el triunfo del proletariado.

Sin embargo, cabe advertir, que el marxismo, al llegar al Estado Socialista, se detiene bruscamente y como por encanto. Su "constante devenir", ya no sigue operando porque el Estado Socialista, de acuerdo con estas ideas, se transformaría a su vez en una tésis, que tendría su antítesis y de la cual surgiría una nueva síntesis. Por ello, el marxismo queda marcado como algo que ha quedado incompleto, como una teoría que necesariamente lleva en sí misma, el germen de su propia destrucción.

Para Marx, el hombre no es un espectador en el teatro de la vida, sino un actor, por eso dice : "la filosofía se había asignado como tarea explicar el mundo, siendo que lo interesante no es explicarlo, sino transformarlo. Para Lenin, la modificación de las estructuras vitales era también lo que importaba. Su fanatismo le llevaba a extremos tales que cuando se le dijo : "Señor, lo que usted propone pugna con la realidad" respondió: "Tanto peor para la realidad". (5).

(5) Mario de la Cueva. "Derecho Mexicano del Trabajo". Pág. 75.

Por combatir la propiedad privada y por abanderar la lucha de clases, el marxismo tiende, a nuestro modo de ver, al comunismo que en la actualidad pugna solapadamente por terminar con todo lo que poseemos. Por ello, no es posible aceptar que el socialismo marxista y el comunismo son cosas contradictorias. Pensamos que el marxismo es el género y el comunismo la especie. Que el comunismo es la "síntesis" de los socialismos moderados que tienden a desaparecer para dejar frente a frente a la doctrina social católica y al comunismo. Cada uno con sus ideas propias que ya hemos analizado. La primera pregona el amor, el segundo el odio y la destrucción. Con cuánta razón nos dice el maestro Recaséns Siches que, en la actualidad, sólo se puede ser comunista, por perversidad o por imbecilidad.

El intervencionismo de Estado y el Socialismo de Estado son posturas que influyeron en la formación del contenido del Derecho Laboral. Su justificación se derivó de la necesidad de que el Estado interviniera en los fenómenos de la producción y de la distribución de la riqueza para que se equilibraran adecuadamente los intereses del capital y del trabajo. Por ello el maestro de la Cueva afirma que "el socialismo de Estado es una mezcla de varias ideas que intenta ser un correctivo a las tendencias radicales..... ni individualismo, ni colectivismo..... el Estado debe intervenir para mantener la iniciativa individual en un límite justo y razonable, limitando la propiedad privada y las utilidades de los particulares". (6)

La Doctrina Social Católica expuesta a través de las Encíclicas Papales a que nos hemos referido en el capítulo que-

(6) Mario de la Cueva. "Derecho Mexicano del Trabajo". págs. 79 y 80.

antecede, recoge la idea de que el Estado debe de intervenir en la esfera económica de los individuos, en forma prudente y racional.- La falta de intervención Estatal conduce indefectiblemente a la -- anarquía. El intervencionismo exagerado, ahoga la conciencia ciudadana y la priva de su libertad. Ambos extremos deben de evitarse . Sólo la intervención justa y equilibrada del Estado permitirá el -- adecuado entendimiento de los factores de la producción y el bienestar y perfeccionamiento físico y espiritual de sus subordinados.

Alimentado por todas las doctrinas sociales mencionadas el Derecho del Trabajo adquirió una fisonomía propia y distinta de las otras ramas del Derecho, que lo caracteriza como una disciplina jurídica autónoma, tutelar de los intereses obreros, de contenido esencialmente humano y de naturaleza esencialmente dinámica.

Este Derecho del Trabajo así configurado constituye el medio más eficaz de aplicación de los principios de la justicia social que se encuentran consignados en las Legislaciones Laborales de todos los países del mundo y que en México han quedado -- plasmados en el Artículo 123 Constitucional.

3.- El artículo 123 de la Constitución Mexicana.

La historia del Derecho del Trabajo en México la encontramos fielmente reflejada en el Artículo 123 de nuestra Carta -- Magna de 1917.

En dicho precepto se recogieron todos los ideales, aspiraciones y necesidades de la clase laborante que con anterioridad a 1917 habían sido la preocupación fundamental de un pueblo que buscaba su consolidación constitucional basada en un sistema de legalidad.

Como no es posible extenderse detalladamente en el estudio de la evolución del Derecho del Trabajo Mexicano a través de las distintas legislaciones que más tarde iban a culminar en el 123 Constitucional, apuntaremos solamente que, durante la Colonia, las llamadas Leyes de Indias, constituyeron el punto de partida de nuestra legislación laboral, al establecerse disposiciones relativas al salario mínimo, a la jornada de trabajo, a la prohibición de las tiendas de raya, etc., etc.

En 1857 el Constituyente confundió los problemas de la libertad de la industria o intervencionismo de Estado y por evitar la intromisión Estatal en las industrias o empresas particulares se frenó la constitucionalización del Derecho Laboral.

No obstante lo anterior y a pesar de respetarse ampliamente el principio de la libertad individual de trabajo, se pensó que se hacía indispensable legislar en materia de accidentes y así fué como en 1904 en el Estado de México, Don José Vicente Villada, inspirado en la Ley de Leopoldo II de Bélgica, expidió la primera ley, que al de-

cir del maestro de la Cueva, proscribía en su artículo tercero que : "Cuando con motivo del trabajo que se encargue a -- los trabajadores asalariados..... . sufran éstos algún accidente de trabajo que los cause la muerte o una lesión o en -fermedad que los impida trabajar, la empresa o negociación - que reciba sus servicios estará obligada a pagar, sin porjuicio del salario que se debiera devengar por causa del trabajo..... una cantidad..... Igualmente, se presume que el accidente sobrevino con motivo del trabajo a que el obrero - se consagraba, mientras no se pruebe lo contrario". (7).

Dos años después Bernardo Reyes en Nuevo León ex - pidió una ley más completa e importante en materia de acci - dentes laborales que sirvió de base a otras legislaciones Estatales dentro de las que podemos citar a la de Gustavo Espinosa Mireles de Coahuila.

Posteriormente las Leyes de Manuel M. Dieguez y - de Manuel Aguirre Berlanga se extendieron no sólo a los - riesgos de carácter profesional sino abarcaron también dis - posiciones relativas al descanso obligatorio, a la protec - ción del salario, a la jornada del trabajo y al seguro so - cial.

Por fin en 1914 Cándido Aguilar en Veracruz expi - dió una ley que inclusive fué atacada por las importantes - innovaciones que contenía y por la cual se garantizaba de manera más efectiva un mínimo de derechos a la clase trabaja-

(7) Mario de la Cueva, "Derecho Mexicano del Trabajo".-Tomo I
Pág. 95.

dora. Con esta Ley y con la de Agustín Millán, también de Veracruz, se aseguró en definitiva el derecho de asociación profesional que en gran parte contribuyó para que nuestro derecho del trabajo se encauzara como una disciplina jurídica distinta del derecho Civil.

Más tarde, en 1915, el Lic. Rafael Zubarán Capmany formuló un proyecto de ley sobre contrato de trabajo y en el mismo año, en Yucatán, el General Alvarado promulgó una ley de Trabajo por la que creaba el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje.

Con la ley de Yucatán se logró dar al derecho del trabajo una finalidad positiva: la de elevar el nivel de vida de la clase trabajadora, en lugar del aspecto negativo que hasta entonces contemplaba: la de evitar la explotación del hombre por el hombre. Con la legislación del General Alvarado se logró también en gran parte la transformación de nuestro sistema económico ya que a la ley del Trabajo se unieron las leyes Agrarias, de Hacienda, de Catastro y del Municipio Libre en un cuerpo general denominado "Las Cinco Hermanas".

De acuerdo con el pensamiento del maestro de la Cueva, la legislación de trabajo del General Alvarado, constituyó el intento más serio y completo de reforma integral del Estado Mexicano que sirvió de antecedente directo a los constituyentes de 1917.

Por lo que respecta a la redacción del artículo 123-

Constitucional, nos dice Don Antonio Díaz Soto y Gama, se debe, en gran parte, al señor Licenciado José Natividad Macías, que contribuyó con las más valiosas aportaciones, así como al ingeniero Pastor Rouaix, que tomó sobre sí, junto con el Licenciado Macías y el diputado Rafael L. de los Ríos, la pesada tarea de condensar las proposiciones presentadas en cada junta y de redactarlas en debida forma. En esta labor coadyuvó también el Licenciado José I. Lugo, en su carácter de Jefe de la Dirección de Trabajo de la Secretaría de Fomento. (8).

Las proposiciones presentadas al Constituyente para que fueran tomadas en consideración en la reglamentación de los principios fundamentales del Derecho Laboral, se encontraban basadas en el deseo de reivindicar la dignidad de la persona humana, mediante el establecimiento de justas condiciones de trabajo. Así, podemos apreciar que textualmente se dice: "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 hebdomadario, salario justo y garantías para los riesgos que amenazan 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, socorrer a los ancianos, proteger a los niños abandonados y auxiliar a ese gran ejército de reserva de trabajadores parados involuntariamente que constituyen un peligro inminente para la tranquilidad pública" (9).

(8) Antonio Díaz Soto y Gama. Prólogo. Génesis 123 Constitucional de E. Rouaix. Pág. 18.

(9) Félix F. Palavicini. Historia de la Constitución de 1917.- Tomo I, pág. 321.

Todos éstos sanos principios de justicia social fueron recogidos por el 123 Constitucional que para no transcribirlo integramente, diremos que consigna primordialmente disposiciones relativas a:

1.- Jornada de Trabajo. Fracciones I, II, IV y XI, - que se refieren a la duración de la misma, a la prohibición de laborar para mujeres y menores de dieciséis años después de las diez de la noche y al descanso semanal.

2.- Salario Mínimo. Se encuentra consignado en la -- Fracción VI, recientemente reformada.

3.- Salario en General. Fracciones VII, X y XXVII, - que establecen principios generales obligatorios de protección al salario, forma de pago, lugar, etc., etc.

4.- Participación de Utilidades. Fracción IX, recientemente reformada y que será objeto de estudio especial en capítulo posterior.

5.- Protección a las mujeres y menores de edad. Fracciones II, III y VII.

6.- Despido y Separación del Trabajo. Fracciones XXI y XXII, que serán comentadas en el inciso siguiente, por -- tratarse de fracciones reformadas.

7.- Asociación Profesional. Fracción XVI, que establece la libertad de sindicalización, tanto patronal como obrera.

8.- Huelga y Paro. Fracciones XVII, XVIII y XIX.

9.- Previsión Social. Fracciones XIV, XV, y XXIX. que se refieren a riesgos profesionales, prevención de accidentes y a medidas de higiene y seguridad social.

10.- Disposiciones Varias, como las relativas a las - Agencias de Colocaciones, frac. XXV, a la de las casas para obreros, fracciones XII y XXX, servicios públicos y escuelas, fracción XIII, medidas contra embriaguez y juego, patrimonio familiar, fracción XXVIII.

11.- Autoridades del Trabajo. Fracciones IX y XX, correspondientes a las Comisiones de Participación de Utilidades y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

12.- Federalización de actividades, que se encuentra provista en la fracción XXXI, bajo el principio de que todo lo que no esté concedido expresamente a la federación, se entiende tácitamente reservado a las autoridades locales.

En esta clasificación un tanto caprichosa, encontramos agrupadas las principales fracciones del 123 Constitucional que constituyen la jerarquía más alta de nuestras leyes del trabajo atento al principio enunciado por el maestro Salvador Azuola de que: "sobre la Constitución nada, sobre la Constitución nadie; nada refiriéndose a las cosas, nadie, a las personas".

4.- Las últimas reformas y adiciones a la Legislación de Trabajo.

Motivo de gran inquietud fueron las recientes reformas al artículo 123 Constitucional que fueron dadas a conocer por decreto de fecha 26 de diciembre de 1961, publicado el día 28 de dicho mes y año y por las cuales se introdujeron substanciales modificaciones a nuestra Legislación de Trabajo.

Las fracciones reformadas fueron las siguientes : II, que se refiere al trabajo de menores y mujeres; III, relativa al trabajo de los menores; VI, correspondiente al salario mínimo; IX, tocante a la participación de utilidades, XXI y XXII referentes a la llamada reinstalación obligatoria o estabilidad en el empleo y XXXI, relativa a la federalización de ciertas actividades.

Las reformas en cuestión fueron sumamente discutidas tanto por el sector empresarial, encabezado por la Confederación Patronal de la República Mexicana, como por el sector obrero que deseaba una expedita reglamentación de las fracciones constitucionales reformadas, sobre todo en las relativas a la participación de utilidades y reinstalación obligatoria.

Durante todo el año de 1962 se hicieron estudios y encuestas en torno a las reformas, que culminaron con la --

celebración de la III Mesa Redonda sobre Derecho del Trabajo, organizada por el Departamento Legal de la Confederación Patronal, durante el mes de octubre de 1962 y a la que concurrieron especialistas y catedráticos de todo el país y algunos del extranjero, como el eminente jurista Mario L. Deveali.

La aprobación de las reformas por las Cámaras y por la mayoría de las Legislaturas de los Estados fué dada a conocer el día 21 de noviembre de 1962 y la reglamentación de las reformas aludidas fué publicada el día 31 de diciembre del propio año, con el objeto de que entraran en vigor el día 1º de enero del año en curso.

Mucho se ha escrito en relación con tales reformas motivo por el cual nos limitaremos a sintetizar lo más brevemente posible los aspectos de discusión que presentaron cada una de las fracciones constitucionales reformadas. Sobre este particular cabe decir que existen excelentes monografías especializadas de distinguidos catedráticos, como las del Sr. Lic. Rodolfo Cepeda Villarreal en relación con los salarios mínimos, los del Lic. Néstor de Buen, sobre el trabajo de los menores y las mujeres, del Lic. Enrique Alvarez del Castillo en cuanto a la participación de utilidades, del Lic. Jorge Garizurieta en relación sobre la integración de Comisiones encargadas de la fijación de salario mínimo y participación de utilidades y del Lic. Francisco Breña Garduño referente a la federalización de ciertas actividades. Por lo que toca a la estabilidad en el empleo o reinstalación obligatoria me permití elaborar un trabajo que en unión con los antes mencionados será publicado próximamente.

Las reformas correspondientes a las fracciones II y

III del 123 Constitucional obedecieron al laudable deseo de proteger adecuadamente a los menores y a las mujeres; para lograr tal objetivo se prohibieron las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y menores de dieciséis años, así como el trabajo nocturno industrial; el trabajo en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche para la mujer y el trabajo después de las diez de la noche para los menores de la edad mencionada.

Se modificó la edad mínima necesaria para ser considerado como sujeto del derecho del Trabajo de los 12 años a que antes se refería la fracción III a los 14, con el propósito de garantizar a los menores el estudio cuando menos de su educación primaria.

La intención del legislador es indiscutiblemente digna de encomio. Sin embargo, se arguyó que las reformas de las fracciones II y III en beneficio de los menores y de las mujeres, no se ajustaban a nuestra realidad, y que en muchos casos, en lugar de beneficiar a dichos sujetos los iba a perjudicar porque serían desplazados de sus empleos.

Por otra parte, se expuso, que los menores que soven obligados a laborar, por razones de índole económica, seguirán trabajando aún en el caso de que nuestra Constitución lo impida, en virtud de que como se ha sostenido, la acción de trabajo, más que una acción jurídica, es una acción de es tómago. En consecuencia, con la reforma, lo único que se hace es dejar sin protección a dichos menores que en lo sucesivo no podrán acogerse a los beneficios de nuestra Ley Laboral.

Por lo que respecta al tiempo extraordinario se dispuso en la Ley del Trabajo, artículo 110 A, que las mujeres - no podrán realizarlo y que, en caso de violación a dicha - - prohibición, el patrón queda obligado a pagar por el tiempo extraordinario, una cantidad equivalente a un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Por lo que respecta a los menores de doce años, que actualmente se encuentran laborando, nos dice Néstor de Buenlo siguiente: "el problema que hubiera podido resultar para los menores de catorce años que actualmente se encuentran laborando, y que confesamos nos preocupaba, ha sido resuelto en forma sencillísima y digna de alabanza, o sea, mediante una - disposición transitoria que determina que podrán seguir laborando, pero sujetos a la vigilancia y protección especial de la Inspección de Trabajo". (10)

En concreto, estimamos que la reforma en este aspecto es benéfica y que sus resultados se proyectaran en un futuro no muy lejano, pues si bien es cierto que nuestra realidad, parece chocar con las aspiraciones del legislador, también lo es que, el Derecho del Trabajo no debe de contentarse con rogular realidades sino que debe buscar superarlas en beneficio de la clase que protege.

La fracción VI reformada se refiere al salario mínimo. Con anterioridad a su modificación, se prescribía que el salario mínimo debía de ser suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos.

(10) Néstor de Buen. Comentarios a las Reformas. pág. 17.

tos, considerándolo como jefe de familia.

Tal estimación del salario mínimo era a todas luces inobjetable, Sin embargo, triste es decirlo, en la práctica no se cumplía rigurosamente ya que el salario mínimo fijado para cualquiera de nuestras Entidades Federativas, no sólo no era suficiente para satisfacer los requisitos previstos por la Constitución, sino que en ocasiones ni siquiera se cubría a los trabajadores.

Dicha práctica viciosa originada en la mala educación patronal, impedía que la clase trabajadora elevara adecuadamente su nivel de vida. Afortunadamente, en los últimos años, el sector empresarial, percatándose de la obligación -- ineludible contraída con la patria, hace esfuerzos organizados por pagar no sólo el salario mínimo legalmente establecido, -- sino un salario superior que remunerare en justicia el trabajo de los obreros.

Las reformas Constitucionales nos hablan ahora ya no del llamado salario mínimo vital, sino de salarios mínimos -- generales o profesionales, que regirán en una o varias zonas -- económicas y que se aplicarán a ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos -- especiales.

Igualmente se asienta que los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos.

De lo anterior, nos dice el maestro Cepeda Villa --rreal, "puede asegurarse que el legislador no solamente quiere garantizar con el salario la vida digna del trabajador y su familia..... quiere además, asegurar la posición económica superior que lleguen a adquirir los trabajadores capacitados que merecen un salario mínimo profesional..... de ahí --que..... para ambos salarios..... se establece imperativamente la prohibición de que los haga objeto de compensación, --descuento, reducción o embargo". (11)

Coincidimos plenamente con el sentir del maestro --Cepeda Villarreal, ya que la reforma en cuestión trata de humanizar la relación de trabajo, garantizando al obrero mejores salarios mínimos que lo impulsen a superarse en beneficio de nuestra producción. Posiblemente en la práctica en --cuentron muchos problemas y obstáculos, pero la buena fé y --la educación de patronos y trabajadores podrán hacer que, en un futuro no muy lejano, cristalicen las aspiraciones del legislador que hoy por hoy han hecho que nuestra patria abandere la causa del derecho laboral de América.

La fracción IX relativa a la participación de utilidades, que se encontraba consignada en nuestra Constitución--desde 1917, fué modificada en cuanto se establecieron las bases necesarias de su aplicación, según lo analizaremos oportunamente.

Por lo que respecta a las fracciones XXI y XXII, relativas a la estabilidad en el empleo, su reforma despertó --

(11) Rodolfo Cepeda Villarreal. "Los salarios Mínimos en las Reformas y Adiciones a la Ley Federal del Trabajo". página 7.

la antigua y vieja discusión de las conveniencias y desventajas de la llamada "reinstalación obligatoria".

Constitucionalmente el principio de la estabilidad era válido, pero la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, había atemperado su aplicación facultando al patrón a negarse a cumplir con las resoluciones de las Juntas que lo condenaran a reinstalar a los obreros, o a negarse a someter sus diferencias al arbitraje, mediante el pago de la indemnización de tres meses de salarios y la responsabilidad del conflicto, consistente en veinte días por cada año de servicios prestados.

La ejecutoria del 25 de febrero de 1941 pronunciada en el amparo directo 4271/40/1a, promovido por Oscar Cué había sentado definitivamente el criterio de que la obligación de reinstalar se equiparaba a una obligación de hacer, cuya ejecución forzosa era imposible. Por ello, se decía, que su incumplimiento debía traducirse en el pago de daños y perjuicios.

Por lo tanto, el patrón podía prescindir de los servicios de un trabajador sin necesidad de justificar su despido, pagándole además de la indemnización constitucional, veinte días por cada año de servicios prestados.

Con la reforma, se estableció que la obligación de reinstalar al obrero, no se substituye por el pago de los tres meses de la indemnización y la responsabilidad del --

conflicto, sino solo en los casos de excepción expresamente señalados por el legislador en la ley adjetiva. Es decir, - en términos generales, se reconoce nuevamente el principio del derecho a la estabilidad en el trabajo.

Con el objeto de precisar las ventajas o inconvenientes de la reforma en cuestión, nos referiremos a continuación a las principales legislaciones extranjeras, con el propósito de comparar sus disposiciones con la nuestra y conocer, en cuanto sea posible, la forma en que se ha resuelto, en otros países, el problema de la reinstalación obligatoria.

Los antecedentes legislativos que se consignan, -- fueron tomados de mi trabajo "La Estabilidad en las Relaciones Laborales", que fué elaborado con la inestimable cooperación personal de los maestros argentinos Mario L. Deveali y Héctor Genoud, del catedrático español Eugenio Pérez Botija y del Juez de Trabajo en Brasil, Breno San Vicente.

"En Argentina, al decir del maestro Deveali, no -- existe la reinstalación obligatoria; "Nadie piensa que pueda hablarse de estabilidad en sentido propio en el sistema de nuestra ley 11.729". Genoud informa que solamente la estabilidad ha sido garantizada para los empleados bancarios -- y los de las compañías de seguros, reaseguros capital y -- ahorro para la vivienda familiar. En todos los demás casos, la posibilidad de ruptura del vínculo contractual es norma --

establecida, mediante el pago de indemnizaciones resarcitorias.

En Brasil, por disposición expresa del artículo 492, la reinstalación obligatoria solo opera en casos especiales para los trabajadores que tengan cuando menos diez años de servicios. Con la "Consolidacao das Leis do Trabalho", promulgadas el 10 de noviembre de 1943, se establece una indemnización por despido de un mes por cada año de servicios; tratándose de contratos a término, la indemnización se fija con el monto de los sueldos que tiene que percibir el empleado hasta la terminación del contrato. En el caso de que los trabajadores tengan más de 10 años de servicios, se garantiza la estabilidad, salvo razones de causas graves o fuerza mayor, facultándose al Tribunal, cuando la reinstalación no sea aconsejable, a reemplazar el precepto por una indemnización idéntica a la que debe abonarse cuando el despido obedece a cesación de la empresa por circunstancias que no son de fuerza mayor. Visto lo anterior, tenemos que concluir que en Brasil tampoco existe la estabilidad obligatoria.

En Bolivia y en Colombia, tampoco existe la reinstalación obligatoria ya que en casos de despidos injustificados el patrón sólo es obligado a cubrir indemnizaciones por los daños y perjuicios que se causen al trabajador.

En Chile la ruptura del contrato de trabajo en forma unilateral por parte del patrón, trae como consecuencia la condona a éste de una indemnización equivalente al suel-

do de un mes por año que el empleado hubiere trabajado en la Empresa, y en Ecuador, el Código de Trabajo de fecha 5 de agosto de 1938, acepta el sistema indemnizatorio, garantizándose un año firme de estabilidad en el trabajo a quienes tomaron parte en una huelga, salvo el caso de que fuera de clarada ilícita. Consecuentemente con lo anterior, en ninguno de estos dos países, se consagra el principio de reinstalación obligatoria.

En Austria, y de conformidad con el Artículo 25 de la Ley sobre comités de Empresa de 1947 en relación con el Código Agrícola de Burgenland, se rechaza la reinstalación obligatoria y se adopta un sistema indemnizatorio que varía de acuerdo con la antigüedad del trabajador, que va desde el 25% del monto de los salarios en especie y en dinero del último año de trabajo, cuando su antigüedad es de cinco años hasta el 100% del salario después de los 40 años de servicios.

En Alemania Occidental, al decir de Ernesto R. Katz, ex-abogado del foro de Berlín y ex-presidente del Tribunal de Trabajo de la Provincia de Hannover, el derecho de despido --descansa en tres viejos códigos: el civil, el comercial y el industrial, hasta la terminación de la primera guerra mundial; posteriormente la Ley de Consejos de establecimiento de 1920 substituyó los principios que regulaban la estabilidad en el empleo y a partir de 1947 los Estados Federados de la República de Bonn, legislaron para autorizar a los jueces de trabajo a declarar que los despidos "sumamente" injustificados no tuvieron efectos jurídicos y que la relación de trabajo persistiera. Es decir, se admitió en principio, la reinstalación obligatoria, sin embargo de lo anterior, en la actualidad, a-

partir de 1951, el trabajador que se sienta injustificadamente despedido, puede optar, si es mayor de veinte años y tiene más de seis meses de prestar sus servicios, por la indemnización, que según el trabajo desempeñado puede elevarse hasta 12 meses, según el criterio del Ministro de Trabajo o bien puede reclamar su reinstalación en un término de tres semanas. No obstante lo anterior, el principio de reinstalación forzosa se diluye y se hace inoperante con el artículo 152 párrafo VII de la Ley de Defensas contra despididos de fecha 10 de agosto de 1951, que prescribe que si el trabajador reclama su reinstalación y el patrón se niega a aceptarlo, procede en dicho caso la cuantificación de daños y perjuicios.

En Bélgica la indemnización va en aumento según la antigüedad del trabajador el cual en ningún caso tiene derecho a ser reinstalado contra la voluntad del empleador; y lo mismo sucede en la Gran Bretaña, en donde no se encuentra reglamentada la reinstalación obligatoria, y en Noruega, en donde de acuerdo con el artículo 43 de la Ley de 1956 sobre protección de los trabajadores, si el Tribunal llega a la conclusión de que el despido no está justificado por la situación de la empresa, puede ordenar, a petición del trabajador, que el empleador lo reintegre en su puesto, pero sólo "cuando ello parezca razonable", pues en caso contrario, el empleador debe pagar una indemnización.

En Italia, anota Devesali citado por Katz, "La estabilidad era reconocida sólo a reducidos sectores de trabajadores de los servicios públicos pero en los años posteriores a la guerra, ha ido desapareciendo aun con respecto a -

éstos, siendo substituída por el derecho a una indemniza -
ción especial.

En Francia, al decir de Palmiro B. Bogliano, no --
existe una legislación ordenada al respecto, pero por la --
ley de 1928 se admitió el principio de la rescisión del --
contrato de trabajo por voluntad unilateral que en caso --
de arbitraje deviene en reparación por los daños y perjui -
cios que se ocasionen al obrero.

Por último en España, el artículo 81 de las novisi -
mas disposiciones laborales establece que si el trabajador
es despedido sin causa justificada, podrá optar entre que -
se le readmita en igual puesto o idénticas condiciones que
venía desempeñando o que se le indemnice en una suma que -
fijará el Magistrate de trabajo a su prudente arbitrio, te -
niendo en cuenta la facilidad de encontrar otra colocación
adecuada, cargas familiares, tiempo de servicio en la em -
presa, sin que pueda exceder el importe de un año de suel -
do. La opción anteriormente establecida corresponderá al -
empresario cuando se trate de empresas de menos de 50 obre -
ros fijos y al trabajador cuando exceda de este número. Co -
mo modalidad especial que viene a limitar el aspecto de la
reinstalación obligatoria y que es necesario tener en cuen -
ta, es que el artículo 81 de la ley laboral española esta -
blece que, si el trabajador es despedido por motivos justí -
ficados pero independientes de su voluntad, podrá exigir -
los salarios correspondientes al plazo de preaviso normal -
que fijen las reglamentaciones de trabajo o en su defecto -
la costumbre. Ultimamente nos dice Pérez Botija, la obli -
gación de reinstalar se puede substituir por el pago de --

fuertes indemnizaciones que pueden alcanzar hasta el pago de salarios por cinco años de servicios.

En la República Árabe Unida, el nuevo Código de Trabajo dispone que el Tribunal puede ordenar el pago de daños y perjuicios si considera injustificado el despido y sólo previene la reintegración cuando el trabajador ha sido despedido por actividades sindicales.

En la India, cuando la reintegración solicitada por el trabajador puede poner en peligro la armonía en el trabajo, o contribuir a "crear desasosiego" en la empresa, o cuando la dirección ha perdido la confianza en el trabajador, el Tribunal se niega a ordenar la reinstalación y concede en su lugar una indemnización.

Lo mismo ocurre en la reciente legislación laboral promulgada en el Cercano Oriente y en Africa del Norte, Libia y Turquía, en donde el Código de Trabajo prevé que durante el período de preaviso, el empleador deberá conceder al trabajador el tiempo libre necesario durante las horas de trabajo, por lo menos dos horas diarias, para buscar una nueva ocupación.

En los Estados Unidos de Norte América, en virtud de la ley Taft-Hartley, los trabajadores que quedan comprendidos en dicha ley, tienen que sujetarse a determinados principios que, en general, coinciden con los presupuestos por todas las legislaciones del mundo, como son, deberes de lealtad, de colaboración, etc., a los cuales no puede fal

tar, ya que en caso de hacerlo, el empleador queda en posibilidad de prescindir de sus servicios. No existe ni se encuentra reglamentada la reinstalación obligatoria, pudiendo el patrón separar de su empleo al trabajador que no le convenga, avisándolo con quince días de anticipación de la fecha en que se dé por terminado el contrato. Normalmente y en la práctica el trabajador despedido, generalmente llega a un acuerdo con el patrón, sobre determinados beneficios voluntarios.

En la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, en Checoslovaquia y en casi todos los países de la llamada "Cortina de Hierro", no existe en forma alguna el problema de la estabilidad en el empleo ya que por la dictadura estatal a que se encuentran sometidos los obreros, es inoperante y absurdo referirse a esta clase de situaciones jurídicas y sólo Yugoslavia establece un sistema indemnizatorio en relación con la antigüedad que vá después de diez años de servicios a veinte años, con prestaciones respectivas a cuatro y nueve mensualidades. La Cuba actual, adoptó el sistema soviético proclamando la dictadura del proletariado, dejando sin aplicación el sistema de indemnización o de reinstalación obligatoria". (12)

Del estudio comparativo que antecede podemos concluir que la estabilidad absoluta y rigurosa no existe prácticamente, toda vez que, los países que la consignan, la suavizan en muchos casos hasta hacerla nugatoria.

(12) Baltasar Cavazos F. "La Estabilidad en las Relaciones Laborales". Págs. 7-11.

En México, se pensó en el principio de estabilidad cuando el sector obrero, apoyado en las ideas del maestro de la Cueva, inició un movimiento social tendiente a que se les garantizara estabilidad y seguridad en sus empleos.

Los argumentos expuestos por los trabajadores al sector oficial fueron contundentes: El derecho del trabajo, que se dice protector del derecho del obrero, debe de dar derecho al trabajo. Si el derecho del trabajo no dá derecho al trabajo que no dé ningún otro derecho, pues lo esencial para el obrero es tener la certidumbre de que no será despedido de su empleo a menos que dé causa justificada para ello.

Por otra parte, decían los obreros, no padimos nada contra la justicia. Si damos causa justa de despido que se prescinda de nosotros, pero mientras cumplamos con nuestro trabajo, que no se nos pueda despedir.

Todas estas ideas obreras coincidieron plenamente con la concepción de la doctrina social católica que considera que el trabajo humano no puede equipararse a una mercancía que se compre o que se venda en el mercado. Por ello, se sostiene, con validez jurídica, que la estabilidad en el empleo constituye un derecho inherente a la persona humana, que no puede ser substituído por "dinero", en el caso de que un patrón quisiera prescindir arbitrariamente y sin causa justificada de los servicios de sus trabajadores.

El maestro Salomón González Blanco, Ministro de Trabajo y Provisión Social, expresa sobre el particular que

"la estabilidad aplicada a los trabajadores, significa, en términos generales, firmeza en las relaciones jurídicas y garantía del presente y futuro.el trabajador que cumple con sus obligaciones no debe de estar expuesto al riesgo de un despido arbitrario.....Los hombres, necesitan poseer confianza plena y real en el presente.....necesitan mirar con seguridad el mañana inmediato y estar ciertos de que la satisfacción de sus necesidades familiares no dependerá de la arbitrariedad y del capricho de otros hombres". (13).

Mario L. Deveali, resumiendo las ideas expresadas que contienen en términos generales los argumentos más importantes en pro de la estabilidad del empleo, expresa, que "la estabilidad constituye una aspiración de amplios sectores de trabajadores que se proponen conseguir mediante ella, cierta seguridad en el empleo, con el objeto de evitar despidos arbitrarios intimados por mero capricho o por motivos extremadamente fútiles que, de un día a otro, pueden hundir al trabajador y a su familia en la miseria y la desesperación". (14)

Por ello concluye el maestro italo argentino, "la estabilidad debe considerarse como el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas, como en el caso de existir jubilaciones o pensiones, por vejez o incapacidad". (15)

(13) Salomón González Blanco.- Comentarios a las Reformas Constitucionales, del inciso "A" del Art. 123, pág.29.

(14) Mario L. Deveali. Lineamientos. pág. 200.

(15) Ernesto R. Katz. "Estabilidad en el Empleo". pág. 3.

Ante tales argumentaciones el sector empresarial - revisó los "contras" de la estabilidad obligatoria y concluyó que si bien era cierto lo que afirmaba el sector obrero - de que normalmente un trabajador rendía más si tenía la certeza de su puesto, también lo era que la estabilidad absoluta era antijurídica, antieconómica y antisocial.

Se dice que la reinstalación obligatoria es anti - jurídica, porque desnaturaliza la esencia del contrato que - implica necesariamente, acuerdo de voluntades y al obligarse al patrón a reinstalar, se desconoce y se pasa por alto - su voluntad.

Contraría lo dispuesto en el artículo 5° Constitucional, pues si a nadie se le puede obligar a prestar un -- servicio sin su pleno consentimiento, a contrario sensu, a -- nadie se le puede obligar a recibirlo en contra de su voluntad.

Igualmente se aduce que hay muchos casos en que -- no es posible probar el hecho justificativo del despido por razones circunstanciales que se dan en la vida real, como - ausencia de testigos, imposibilidad o inconveniencia de llevar a ciertas personas, familiares por ejemplo, a declarar - ante las Autoridades del Trabajo.

Se sostiene que es antieconómica porque favorece - el tortuguismo o la infiltración de elementos indeseables - que sin dar causa aparente de justificación para el despido, por o buen cuidado que tienen para no dar lugar al mismo, - no laboran en la intensidad o calidad necesarias.

Se prostituye la esencia del salario que consiste en la "contraprestación" que recibe el trabajador por los servicios que presta, pues bien puede suceder, que un patrón, a quien se lo ha obligado a reinstalar a un trabajador, lo tengo como muestra, sentado y sin laborar, a pesar de pagarle su "salario", que deja de ser tal, por no existir la "contraprestación". En este caso, por no haber salario, se dice que lo que recibe el trabajador es una afrenta, una dádiva y el trabajador mexicano no quiere, no merece limosnas.

Por otra parte, encarece la mano de obra y obliga al patrón a pagar indemnizaciones practicamente ilimitadas cuando se niega a proporcionar trabajo al obrero reinstalado, que superarían inclusive, a las de incapacidades o accidentes de trabajo, equiparándolas de hecho, a una renta vitalicia.

Es antisocial, porque pugna contra la naturaleza misma del derecho del trabajo que trata de equilibrar los factores de la producción, armonizando los derechos del capital y trabajo. La pugna de empresarios y trabajadores individualizados, bien pronto trascenderá a la lucha de empresas y sindicatos, y el principio de la colaboración que con tanta dificultad ha empezado a arraigarse en nuestro derecho laboral, sería nuevamente substituído por la lucha de clases. Sobre este particular se ha sostenido que la imposición forzosa de un contrato de trabajo para todo ser humano, es algo positivamente intolerable e indigno que obstaculizará, necesariamente, el natural perfeccionamiento de las relaciones laborales, al provocar situaciones de animadversión personal.

La vinculación indisoluble entre patrones y trabajadores, es por otra parte, innecesaria y utópica.

Es innecesaria porque es evidente que los patrones no van a prescindir de sus buenos trabajadores, de sus empleados eficaces o leales, pues antes de separar sin causa justificada a un obrero, consultarán sus bolsillos, ante la obligación de tener que pagar la indemnización constitucional de tres meses de salarios y la responsabilidad del conflicto consistente en los veinte días por cada año de servicios prestados.

Es utópica, porque en último extremo será imposible, prácticamente, forzar a un patrón a que dé trabajo a un obrero, a menos de que se trate de un régimen totalitario o que se desconozca el derecho de la libertad del trabajo.

Por nuestra parte pensamos que si bien es cierto - que como principio doctrinal la inamovilidad en el empleo - conlleva un deseo de superación, un anhelo de protección al trabajador y un afán por garantizar una mayor tranquilidad a la clase laborante, contra lo cual nadie puede pronunciar se, también lo es que, legislativamente contemplado como un derecho irrestricto o "absoluto", resulta perjudicial e - - irrealizable.

Por ello aplaudimos la reglamentación que al principio de la estabilidad consignó nuestro legislador al prescribir, en el nuevo artículo 124 de la Ley Laboral, que el-

patrón quedará eximido de someterse al arbitraje, pagando las indemnizaciones correspondientes, cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de dos años; si se comprueba ante la Junta, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo; en los casos de aprendices; en los casos de los empleados de confianza en el servicio doméstico o cuando se trate de trabajadores eventuales.

Con todas estas excepciones, el principio de la inamovilidad adquiere la flexibilidad necesaria que permite, por una parte, la estabilidad del trabajador en su empleo y por otra, la garantía al sector empresarial de que el Estado no forzará situaciones de hecho que contraríen la naturaleza armoniosa de las relaciones laborales.

Por último, la fracción XXXI del 123 Constitucional, que determina la federalización de ciertas actividades o ramas de la industria, fué reformada para dar cabida en ella a la petroquímica, a la metalúrgica, a la siderúrgica y al cemento, con el propósito de unificar políticas y criterios relativos a la interpretación y aplicación de las leyes de trabajo.

La crítica a esta reforma estriba fundamentalmente, en que se considera que con ella se da un paso más hacia un centralismo estatal que día a día nos va absorvien-

do en detrimento de la Provincia y que no se ajusta, en última instancia, a nuestro sistema Federal.

Sin embargo de lo anterior, debemos de pensar que - la reforma constitucional aludida podrá favorecer el desarrollo integral de todas las actividades incluidas en el ám bito de la esfera federal, por el apoyo que seguramente recibirán de nuestro gobierno.

Todas estas nuevas reformas al artículo 123 Constitucional, determinan un nuevo paso en la evolución de nuestro Derecho del Trabajo, que en su afán de proteger eficazmente a la clase laborante, prescribe periódicamente mejores condiciones de servicios, bajo los sólidos principios - de la justicia social.

5.- El Derecho del Trabajo en la actualidad.

Se ha dicho que el Derecho del Trabajo surgió como un derecho de clase, como un derecho típicamente protector de los trabajadores, que en virtud del principio civilista de la autonomía de la voluntad, se encontraban siempre en constante desventaja con el capital.

También se ha sostenido que el Derecho del Trabajo sigue siendo un verdadero derecho clasista que debe de bus car, por todos los medios posibles, la estabilidad económi

ca del trabajador y su seguridad en los empleos.

Por nuestra parte, coincidimos, en principio, con tales afirmaciones ya que, efectivamente, el Derecho Laboral nació ante la necesidad imperiosa de proteger a los - trabajadores no sólo de los eventuales abusos del capital sino también del propio maquinismo que normalmente provocaba su desempleo.

Sin embargo, pensamos también, que lo anterior no quiere decir que el Derecho del Trabajo sea un derecho -- unilateral que, por "proteger" al trabajador deba, necesariamente, "desproteger" al patrón, ya que, como lo hemos sostenido, el Derecho Laboral no puede concebirse como patrimonio exclusivo de alguno de los factores de la producción, sino como un derecho coordinador y armonizador de - los intereses del capital y del trabajo.

Por ello, en la actualidad, podemos sostener que el Derecho del Trabajo no debe de alimentar la lucha de - clases, sino antes bien su entendimiento; que quizá por - la pujante industrialización de nuestra patria, o por la mayor educación de los patronos y de los trabajadores o - por la cada vez más eficaz intervención conciliatoria de las autoridades del trabajo, la pugna de los factores de la producción, está llegando ya a su etapa crepuscular, - on beneficio de los más altos intereses de la colectividad.

En apoyo de estas ideas basadas en la teoría de - la colaboración, se han sustentado nuevos criterios que ,

inspirados en los principios de la justicia social católica, procuran cambiar, de una vez por todas y para siempre, la nefasta idea de que la lucha de clases debe de continuar siendo el fundamento esencial de nuestro derecho laboral. Al respecto y en abono de la corriente "coordinadora", Federico Mantilla Montiel, Subdirector del Instituto de Administración Científica de las Empresas nos dice -- que : "en la relación laboral, el empresario debe de tener plena conciencia de su grave responsabilidad social. ...el obrero, por su parte, debe de contribuir eficazmente....ambos deben de saldar sus antagonismos que solo -- producen el desequilibrio y la disgregación, la inseguridad en las inversiones, la depresión en el rendimiento de la mano de obra, la disminución en la calidad de los productos, la escasez y la carestía generalizada". (16).

Estando de acuerdo con estos conceptos, concluimos que, para que el Derecho Laboral pueda cumplir su labor de armonizar los intereses del capital y del trabajo, debe de basarse en tres principios que en forma tradicional y sistemática hemos sostenido: el respeto mutuo de de rechos, la comprensión recíproca de necesidades y la coor dinación técnica de esfuerzos.

Por el respeto mutuo de derechos, patronos y trabajadores encontrarán la garantía jurídica de la paz social en sus empresas; se mejorarán sus relaciones de trabajo y podrán convivir en armonía porque los conflictos -- disminuirán en beneficio de la productividad.

Sin embargo, por sí sólo este principio no basta; no es suficiente que patronos y trabajadores se respeten mutuamente sus derechos ya que de no hacerlo voluntariamente, se puede obtener su respeto por medio de las autoridades del trabajo; es decir, patronos y trabajadores deben de respetarse mutuamente sus derechos no por que quieran hacerlo, sino porque se encuentran obligados a ello .

Por lo tanto, se impone que, además del respeto de derechos, que en sí mismo no implica ninguna concepción por ser un deber jurídico, patronos y trabajadores comprendan recíprocamente sus necesidades: que el trabajador entienda que el patrón no sólo tiene problemas de carácter laboral, sino que constantemente tiene dificultades por la falta de materia prima, por la competencia desleal o por las cada vez más altas y frecuentes gravaciones fiscales y que el patrón, por su parte, tampoco se contenta con pagar al trabajador un salario mínimo, sino que se percate de la necesidad de los obreros de elevar su nivel de vida; de la necesidad de establecer mejores condiciones de trabajo o de reducir la jornada máxima.

Si patronos y trabajadores se respetaran mutuamente sus derechos y si se comprendieran recíprocamente sus necesidades, en teoría se daría, un importante paso en la evolución armónica de nuestro Derecho Laboral, pero en la práctica, aún se requeriría que, además de los postulados mencionados, se coordinaran técnicamente los esfuerzos del capital y del trabajo.

Sin la coordinación técnica de los factores de la producción o sin la organización y administración científica del trabajo, el respeto de derechos y la comprensión de necesidades quedarían como ideas teóricas, carentes de contenido y positividad; por ello, se hace indispensable que patronos y trabajadores apliquen prácticamente las nuevas ideas del derecho laboral en provecho no sólo de sus propios intereses, sino de una productividad que en esta forma, tendrá que ser más diversificada, más barata -- más abundante y de mejor calidad.

Sólo bajo todos estos supuestos podemos explicar y entender a nuestro Derecho Laboral, al que consideramos como una disciplina que, habiendo nacido como protectora de la clase trabajadora, con el tiempo se ha convertido en coordinadora de los factores de la producción. Su proyección para el futuro deberá de hacerse bajo los nuevos auspicios de la teoría de la colaboración que a nuestro juicio es la única que puede garantizar, en beneficio de la sociedad, un progreso general que tenga por base la -- justicia y libertad.

III.- PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.- Los sujetos del Derecho del Trabajo.- 2.- El Contrato Laboral.- 3.- La Relación de Trabajo.- 4.- La Contratación Colectiva.- 5.- Los Convenios Colectivos y sus repercusiones sociales y económicas.

1.- Los sujetos del Derecho del Trabajo.

La mayor parte de los tratadistas de Derecho Laboral coinciden en que los sujetos del Derecho del Trabajo pueden -- ser contemplados desde un punto de vista individual o colectivo, según sea la naturaleza del interés que representan.

Sobre esto particular Mario de la Cueva expresa que los sujetos individuales del derecho del trabajo son todas las personas que intervienen en la formación y cumplimiento de las relaciones individuales de trabajo y los sujetos colectivos, -- los que participan en la vida de las relaciones colectivas de carácter laboral.

Cepeda Villarreal por su parte estima, con toda razón, que lo que verdaderamente distingue a los sujetos del derecho del trabajo no es precisamente la naturaleza de la relación en que intervienen sino la clase de interés por el cual actúan.

Por ello, desde el punto de vista de las relaciones individuales podemos afirmar que los sujetos del derecho laboral son el trabajador, el patrón y el intermediario y desde el

punto de vista de las relaciones colectivas la coalición o la asociación profesional de trabajadores, el patrón individualmente considerado y la agrupación sindical de patronos.

Ahora bien, si analizamos el Derecho Individual del Trabajo, tenemos que convenir que el concepto de "trabajador" reviste singular importancia, ya que, a la persona que presta sus servicios personales en virtud de un contrato de trabajo, se dirigen, en última instancia, todas las disposiciones legislativas de carácter laboral.

El trabajador es, en consecuencia, lo fundamental para el Derecho del Trabajo y por lo tanto, el poder señalar con precisión qué persona reviste tal carácter, es indispensable para que puedan aplicarse razonablemente, todos los preceptos consignados en nuestra legislación laboral.

Sobre este particular, el artículo tercero de nuestra Ley Federal del Trabajo, prescribe que: "Trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ámbos géneros, en virtud de un contrato de trabajo".

Mucho se ha discutido sobre la bondad o deficiencia de esta definición, sin embargo, por nuestra parte, -- apuntaremos que, en nuestro concepto, y sin el ánimo de -- criticar destructivamente a nuestro legislador, consideramos que dicha definición, además de contener una falsedad -- es, en cierto aspecto, atentatoria a la dignidad del obrero.

Creemos que es falsa, porque partiendo de la base de que donde la ley no distingue no debemos distinguir, el precepto comotado expresa que el trabajador es "toda persona" y las personas pueden ser, jurídicamente hablando, físicas o morales y el trabajador, de acuerdo con un criterio totalmente unificado, nunca puede ser una persona moral.

Pensamos que es atentatoria a la dignidad del obrero, porque al establecerse que el servicio prestado puede ser material, intelectual o de "ambos géneros" se acepta, tácitamente, que el servicio en cuestión podrá ser exclusivamente material o intelectual y no es admisible, sin lesionar los intereses de la persona humana, aceptar tal hipótesis.

Efectivamente, podemos convenir que un servicio que presta un trabajador sea exclusivamente intelectual, lo cual ya de suyo es muy difícil, pues en todos los casos, o en la mayoría de ellos, por más intelectual que en apariencia sea un servicio, tendrá algo de materialidad, a menos de que se pague a un trabajador para que piense, pero aceptar que pueda existir un servicio netamente material, lo cual se deduce al estipular el legislador que el servicio puede ser de "ambos géneros", sería tanto como equiparar al trabajador con una máquina, lo que indiscutiblemente, contraría la propia esencia del derecho laboral.

Por tales motivos, estimamos que el concepto que nuestra Ley da de trabajador no es realmente satisfactorio. Podrá aducirse en contrario, que se trata de un problema estrictamente formal, que con la interpretación general de todos los demás preceptos de nuestra legislación de trabajo el

problema se diluye, lo cual es cierto, pero a pesar de ello sostenemos, que, aún suponiendo que la mala redacción del artículo tercero no tuviera consecuencias perniciosas en la práctica, se debe de procurar su reforma para que dicho precepto se ajuste a la realidad. Para tal efecto, nos permitimos proponer la siguiente definición: "Trabajador es toda persona física que preste a un patrón un servicio de cualquier naturaleza en virtud de una relación de trabajo".

Con esta simplista concepción de "trabajador", se da a la persona que labora el carácter que le corresponde; al servicio su verdadera categoría y se substituye en beneficio de la técnica legislativa en boga, el concepto de contrato de trabajo por el de relación laboral.

En cuanto al concepto de "patrón", el artículo 4º de la ley de la materia nos da la siguiente definición: "Es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo". "Se considerarán representantes de los patronos y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores: los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general, las personas que en nombre de otro, ejerzan funciones de dirección o de administración".

Si relacionamos este concepto de patrón con el ya analizado de trabajador, nos encontraremos con que este precepto abunda en el error del artículo 3º, al afirmar que el "patrón es la persona física o moral que emplea los

servicios de otra", pues esa "otra", tendrá que ser una persona física o moral y como ya se ha expuesto, el trabajador tiene que ser siempre y en todos los casos una persona física.

En cuanto a la frase de "en virtud de un contrato de Trabajo" por las razones que se expondrán al momento de hablar de la distinción entre relación y contrato, pensamos que deberá ser substituído por la de "en virtud de una relación de trabajo".

La segunda parte del concepto que se analiza es válida en cuanto a que consideramos como actos del patrón los realizados por las personas que por práctica viciosa se ha dado en llamar "empleados de confianza" ya que en esta forma se protege a los trabajadores contra actos que podrían quedar impunes, que directamente fueran realizados por esta clase de empleados.

En relación con estos "empleados de confianza", no dejaremos de insistir en que en nuestro criterio tal designación es sumamente infortunada ya que si se interpreta a contrario sensu, se tiene que concluir que todo aquel trabajador que no sea empleado de confianza, tiene que ser de desconfianza.

Finalmente y en cuanto a los sujetos de las relaciones individuales de carácter laboral, el artículo 5º de la Ley del Trabajo describe al intermediario como : "Toda persona que contrate los servicios de otras para ejecutar algún trabajo en beneficio de un patrón".

"No serán considerados como intermediarios, sino como patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios".

Mario de la Cueva, en relación con este concepto, anota que uno de los primeros actos de la revolución francesa de 1848 fué la de prohibir la intermediación, ya que le marchandage "tal como existía en Francia, era motivo de constantes quejas de los obreros, pues mediante esa institución, encargaba el patrono a un tercero, contratar los servicios de los obreros para la ejecución de los trabajos y esta situación producía una doble consecuencia igualmente enojosa para los trabajadores: Por una parte, que el intermediario resultara ser el único patrón de los obreros contratados, con el peligro de su insolvencia y de otro lado, que los salarios de los obreros tuvieran que reducirse ya que, de la cantidad destinada por el patrono para ese efecto, tenía que descontarse la utilidad del intermediario". (1)

Nuestro Legislador inspirado seguramente en las inquietudes de la revolución francesa, quiso también eliminar al máximo los peligros que el intermediario representaba para el obrero y prescribió, -- como se ha dicho, que el intermediario es la persona que contrata los servicios de otra en beneficio de un patrón. En esta forma, la liga -- entre el intermediario y el obrero resulta intrascendente ya que el -- responsable legal de cualquier consecuencia jurídica derivada del contrato o relación de trabajo es en todos los casos el patrón a menos que

(1) M. de la Cueva "Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I, pág. 428.

el intermediario se encuentre establecido y posea medios propios de trabajo, pues en este caso, no existe el peligro de la insolvencia.

Por lo que respecta a los sujetos colectivos del Derecho Laboral, expresamos que pueden ser el patrón individualmente considerado o asociado y la coalición o agrupación profesional de trabajadores.

Desde el punto de vista de los obreros se requiere siempre la comunidad de trabajadores ya que las relaciones colectivas tienden a reglamentar las condiciones de servicios, a crearlas, modificarlas o extinguirlas. En cuanto al capital no se requiere la asociación profesional ya que basta la existencia de un patrón, vinculado con alguna asociación sindical obrera para que se den las relaciones colectivas. Sobre este particular, el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, al referirse al contrato colectivo, previene que es el convenio celebrado entre un Sindicato de trabajadores, o varios sindicatos obreros y un patrón o varios patrones o sindicatos patronales, con el objeto de establecer las condiciones de trabajo.

Por lo tanto, lo que en realidad interesa como sujeto colectivo del Derecho del Trabajo es el Sindicato de trabajadores que de acuerdo con nuestra legislación es la asociación de obreros de una misma profesión, oficio o especialidad o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

El artículo 232 de la Ley de la materia, el cual nos dá el

concepto apuntado de sindicato de trabajadores, se refiere exactamente en los mismos términos a los sindicatos patronales, de lo que se deduce, con toda claridad, que el sindicalismo no es patrimonio exclusivo - del capital o del trabajo.

La evolución del sindicalismo obrero nos dice Juan L. Pérez-se explica porque el hombre ha sido llevado por razones naturales a la asociación, primeramente al matrimonio y a la familia, por instinto de conservación, propagación y perpetuidad de la especie más que por un - sentimiento jurídico. Posteriormente, para poder defenderse, adecuadamente, de sus enemigos comunes.

Con el maquinismo, según hemos visto, los obreros sintieron la necesidad de organizarse, de formar un frente común, para poder conservar sus fuentes de trabajo. En esta forma nacieron una gran variedad de asociaciones profesionales, que con el tiempo se fueron fortaleciendo, hasta que el edicto de Turgot primero y la Ley Chapelier después prohibieron la constitución de asociaciones o coaliciones de individuos de la misma profesión.

En la actualidad el sindicalismo obrero se presenta como -- una verdadera necesidad y su existencia ha sido reconocida constitucionalmente por casi todos los países del mundo. Rodolfo A. Napoli, refiriéndose al sindicalismo moderno indica que "es hijo de la producción-económica industrial, la cual transformó a los artesanos, (trabajadores por cuenta propia), en proletarios, (Trabajadores por cuenta ajena)!" (2).

(2) Rodolfo A. Napoli. "Manual de Derecho Sindical". Pág. 31

Por otra parte y de acuerdo con los preceptos de nuestra legislación laboral, la constitución de organismos sindicales debe de quedar sujeta a ciertos requisitos de fondo y de forma, como por ejemplo, deben de estar formados por lo menos con veinte trabajadores cuando se trate de sindicatos obreros y con tres patronos de la misma rama industrial si se trata de sindicatos patronales.

El artículo 242 de la Ley Federal del Trabajo determina que para que los sindicatos se consideren legalmente constituidos es necesario que se registren ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que - corresponda y en los casos de competencia federal, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Para obtener el registro en cuestión se requiere el acta de la asamblea constitutiva, los estatutos, la designación de la Mesa Directiva y el número de trabajadores que integran el sindicato.

Finalmente y en relación con este tema que no es objeto fundamental de este estudio, diremos que los sindicatos pueden ser: 1.- Gremiales, que son los formados por individuos de una misma profesión-oficio o especialidad.- 2.- De empresa, formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios en una misma Empresa. 3.- Industriales, integrados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios en dos o más empresas industriales.- 4.- De oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones; estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en las municipalidades de que se trate, el número de obreros de un mismo gremio sea menor de veinte y 5.- Nacionales de -

Industria, formados por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades que presten sus servicios en una misma empresa o a diversas empresas de la misma rama industrial, establecidas en uno y -- otros casos en dos o más Entidades Federativas.

2.- El Contrato Laboral

Cuando hablamos de la evolución del Derecho del Trabajo, di jimos que en principio, podía sostenerse, válidamente, que dicha disci plina surgió dentro del seno del Derecho Civil. Consecuentemente, to - das las normas y principios fundamentales de esta rama del Derecho, -- tenían plena aplicación en el ámbito del Derecho Laboral.

Con el tiempo, la transformación del Derecho del Trabajo, - exigió un tratamiento especial, distinto al de cualquier otra rama ju rídica, que regulara en "exclusiva" todas las instituciones de Derecho Laboral.

Así por ejemplo, el contrato de trabajo, primeramente fué - equiparado, desde un punto de vista civilista, al contrato de arrenda - miento, ya que se decía que así como una persona podía rentar una casa a cambio de una renta, así otra persona podía alquilar los servicios - de un trabajador a cambio de un salario.

Sin embargo, la evolución del Derecho Laboral, impidió que

se siguiera sosteniendo tal criterio, cuando Philipp Lotmar en Alemania consideró que la asimilación del contrato de trabajo al contrato de arrendamiento era imposible en virtud de que al terminarse este último contrato, había la obligación de devolver la cosa arrendada y en el contrato de trabajo, evidentemente no era posible que al terminarse, el patrón regresara la energía usada al trabajador.

Ante tales argumentaciones, Carnelutti, el genio del Derecho Procesal Civil, sostuvo que ciertamente no era factible asimilar el contrato de trabajo al contrato de arrendamiento por las razones--apuntadas, pero que en su concepto, el contrato de trabajo se equiparaba, exactamente, al contrato de compra-venta.

En esta forma, el maestro italiano pensaba que se salvaba el escollo de tener que devolver la cosa contratada a la terminación del contrato. No obstante lo anterior, algunos juslaboristas, objetaron que la energía humana, por ser tangible no podía quedar sujeta a las reglas del contrato de compra-venta y que por otra parte resultaba indigno e incompatible con la naturaleza de la persona humana -- el considerar que ésta pudiera ser objeto de compra o de venta en el mercado.

Carnelutti por su parte replicó que el hecho de que la --energía humana no fuera tangible, no implicaba que no fuere susceptible de contratarse, pues lo mismo sucedía con la energía eléctrica que indiscutiblemente se encuentra sujeta a las estipulaciones contractuales de la compra-venta. En cuanto a que la persona humana no

puede ser objeto de compra-venta arguyó que así como no se compran las máquinas que generan la energía eléctrica, tampoco se compra a las personas en sí mismas consideradas, sino solamente se contrata la energía que producen.

Citado por De la Cueva, y en apoyo de lo expresado, Carnelutti declara que "responder que el trabajador conserva su fuerza de trabajo y que solamente concede su goce, es confundir la energía con su fuente; lo 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". - (3).

Aparentemente los argumentos de Carnelutti resultaban in - controvertibles, sin embargo, es necesario reconocer, como nos dicen todos los tratadistas de Derecho Laboral, que la esencia del Derecho del Trabajo es totalmente distinta a la del Derecho Civil y en consecuencia por constituir el Derecho del Trabajo un estatuto personal -- que procura elevar al hombre a una existencia digna, no es posible concluir que dicha disciplina quede sujeta a las estipulaciones contractuales del arrendamiento o de la compra-venta.

El último esfuerzo sistematizado por asimilar el contrato de trabajo a los contratos civiles fué el de Chatelain y Valverde -- quienes en apoyo a la teoría de la colaboración manifestaron que el contrato de trabajo encuadraba perfectamente en el contrato de sociedad.

(3) Mario de la Cueva.- "Derecho Mexicano del Trabajo".- Tomo I, pág. 448.

Para dichos tratadistas, nos explica de la Cueva, el contrato de sociedad es "la obra común de varias personas.....cada una de las --cuales aporta algo.....uno aporta su espíritu de iniciativa, su conocimiento de la clientela, su talento organizador, su actividad intelectual, en una palabra su industria y también su capital; otros no aportan sino su fuerza, su habilidad profesional, su trabajo, su industria". (4).

Es decir, en una sociedad puede haber socios capitalistas y --socios industriales; en el contrato de trabajo, los socios capitalistas --son los patronos y los industriales, los trabajadores.

Como crítica a dicha exposición se expresó que en el contrato de sociedad siempre se forma una persona moral distinta a la de los socios y en el contrato de trabajo no sucede lo mismo, pues sólo existen por una parte los trabajadores y por la otra los patronos, individual --o colectivamente considerados.

Independientemente de lo anterior, nos dice el maestro de la --Cueva, entre ambos contratos existen notables diferencias, pues mientras en el contrato de trabajo existe un cambio de prestaciones y un trabajo--subordinado, en el de sociedad existe siempre un trabajo en común.

Ante tales consideraciones se llegó a la conclusión de que el--contrato de trabajo era una institución que por tener elementos propios--

(4) M. de la Cueva. "Derecho Mexicano del Trabajo".- Tomo I, pág. 450.

y exclusivos que lo diferenciaban de cualesquier otra figura contractual, debía ser regulado específicamente por la legislación laboral. Así, nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 17 expresa que : "Contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida".

De esta definición podemos sacar los siguientes elementos:

a) el servicio prestado debe ser personal. b) bajo la dirección y - dependencia de otra y c) mediante una retribución convenida.

Efectivamente el contrato de trabajo, implica necesariamente que el servicio sea personal, y que además sea remunerado.

En cuanto a que el servicio sea personal, ya se ha manifestado que solo las personas físicas pueden ser consideradas como sujetos del Derecho Laboral, pues lo que se contrata es el "esfuerzo personal", que lógicamente no puede ser desempeñado por las personas morales.

Por lo que toca a la remuneración, nuestra Constitución -- determina que ningún servicio puede quedar sin paga ya que ello violaría las garantías individuales; por ello, la "retribución convenida" es un elemento substancial del contrato laboral.

Así pues, el servicio tiene que ser personal y remunerado - para que pueda ser regulado por nuestra Legislación de Trabajo. Sin embargo, si nos quedamos con estos dos solos elementos, no podremos - distinguir al contrato de trabajo de todos los demás contratos, pues es muy factible que algunos otros, como el de prestación de servicios profesionales, requieran también de estos elementos.

Por lo tanto, para poder identificar al contrato de trabajo, se hace necesario, además, acudir a los conceptos de dirección y de dependencia a que se refiere nuestra ley, y que en principio parecen ser los elementos fundamentales de dicho contrato.

No obstante lo anterior y tomando inclusive en cuenta que - el concepto dirección se refiere al aspecto técnico y que el concepto dependencia se refiere a la cuestión económica, por nuestra parte estimamos que dichos elementos no constituyen la "esencia" del contrato de trabajo, sino que son meramente "sintomáticos" del mismo, es decir, pensamos que normalmente, cuando existen dichos elementos, estamos en presencia de un contrato de trabajo, pero no siempre, pues muy bien - puede ocurrir que en un contrato de trabajo no exista ni la dirección técnica ni la dependencia económica, como en el caso de que una persona sin conocimientos dentro de la rama de la química contrate a un especialista en la materia para que le preste sus servicios o en el caso de los jardineros que prestan sus servicios a varias personas sin depender económicamente de ninguna de ellas en lo particular.

Todas estas argumentaciones y algunas otras, se han externa

do con motivo de los esfuerzos que se han realizado para encontrar el elemento sinequanon del contrato de trabajo. Sin embargo, podemos afirmar que en la actualidad, el problema ha perdido importancia por que se ha desplazado hacia la llamada "relación de Trabajo" en virtud de que se ha sostenido que dicha relación puede darse y existir con independencia del "contrato laboral".

Por ello se ha dicho que tal parece que el término "contrato" ha venido a menos en el Derecho Laboral y que lo que importa es conocer la verdadera esencia, el desideratum de la relación de trabajo.

3.- La Relación de Trabajo

Mario de la Cueva, al referirse a los elementos que caracterizan y distinguen a la "relación de trabajo" de cualquier otra relación de naturaleza jurídica, expone que en principio, la Jurisprudencia de nuestro más alto Tribunal se inclinaba o bien por la idea de la dependencia económica, o bien por el criterio de la dirección técnica.

Sin embargo, como ya se ha visto, dichos elementos no individualizan, por sí solos ni al contrato de trabajo ni a la relación de trabajo en virtud de que sólo son sintomáticos, es decir, que pueden darse o no darse, con independencia de la relación o del contrato. De la Cueva acepta estas ideas al expresar que la dependencia económica

excluye la posibilidad de que una persona esté en relaciones de trabajo simultáneamente con dos o más patrones y al sostener que a medida que el trabajo se intelectualiza, el elemento dirección desaparece paulatinamente.

Para apoyar dichos conceptos, el maestro de la Cueva cita la teoría de Jacobi cuyas ideas fueron recogidas en el Trattato di Diritto del Lavoro de U. Borsi y F. Purgolesi : "El elemento constitutivo fundamental del contrato individual del trabajo es la subordinación o dependencia personal del trabajador al patrono....es conveniente rechazar la noción de dependencia económica, pues si bien es cierto que se presenta en la generalidad de los casos, también lo es que constituye una relación económica prejurídica....tampoco la dependencia en sentido técnico debe de aceptarse, porque es la simple sumisión del trabajador a la voluntad del patrono como consecuencia de la obligación de prestar el servicio en persona". (5).

Por lo tanto, más que la dependencia y la dirección lo que distingue a la relación de trabajo y al propio contrato de trabajo es el elemento subordinación, que implica la facultad de mandar y el derecho de ser obedecido.

Ahora bien, si bien es cierto que la característica fundamental del elemento subordinación es la facultad de mandar y la obligación de obedecer, también lo es que dichas características solo son exigibles dentro de las horas de trabajo y en relación con la prestación de

(5) M. de la Cueva. "Derecho Mexicano del Trabajo".- Tomo I, pág. 489.

los servicios convenidos, pues tan pronto se termine la jornada de trabajo, el empleado vuelve a tener absoluta libertad para normar sus actuaciones y el patrón no puede, jurídicamente, exigir que la obligación de obedecer se prolongue fuera del trabajo.

Por otra parte, la relación de trabajo, al decir de la mayoría de los tratadistas de derecho laboral, debe de ser sinalagmática, es decir, supone derechos y obligaciones recíprocas; es a título oneroso, pues la retribución "convenida" forma parte de su propia esencia; es conmutativa pues las partes conocen en principio todas sus obligaciones y posibilidades y es de tracto sucesivo en virtud de que se dá para el futuro y sus efectos no se terminan en el acto mismo de su celebración.

Conocidos ya los elementos substanciales de la relación de trabajo, todavía cabe sin embargo la siguiente pregunta: ¿ En qué consiste pues la diferencia entre contrato de trabajo y relación de trabajo si de acuerdo con lo expresado en ambos extremos la subordinación constituye el elemento esencial de los mismos ?

Para poder diferenciar con toda claridad al contrato de la relación de trabajo, es necesario atender al momento mismo de su nacimiento. El contrato de trabajo se perfecciona desde el instante en que las partes se ponen de acuerdo sobre el trabajo estipulado y el salario convenido. La relación de trabajo surge hasta el momento en que se inicia la prestación del servicio.

En consecuencia, el contrato de trabajo puede existir sin la relación de trabajo, pues muy bien puede darse el caso de que celebrado un contrato, con todas sus formalidades, por razones posteriores a su celebración el servicio nunca llegue a realizarse. En estas circunstancias el contrato existe sin la relación ya que ésta surge hasta el instante en que se empieza a prestar el servicio.

Ahora bien, ¿ podrá existir la relación de trabajo sin el -- contrato laboral ? La respuesta, de acuerdo con nuestra legislación de trabajo tiene que ser negativa en virtud de que, por una parte, la falta de contrato escrito es siempre imputable al patrón y por otra, porque entre toda persona que presta un servicio personal y la que lo recibe, se presume la existencia de un contrato de trabajo.

Así pues, el contrato de trabajo puede existir sin la relación de trabajo pero ésta no puede existir sin el contrato laboral, -- pues en el peor de los casos, al formarse la relación de trabajo por -- iniciarse la prestación del servicio contratado, automáticamente se dá nacimiento a un contrato de trabajo en forma verbal.

En consecuencia, podemos afirmar que más que el contrato de -- trabajo lo que importa en la vinculación de patrones y trabajadores es la relación laboral. Sin embargo, lo anterior no quiere decir que la simple celebración del contrato de trabajo carezca de relevancia jurídica, pues en el caso de que las partes concerten un contrato y que -- posteriormente el servicio nunca se llegue a prestar, la parte que se-

sienta afectada por el incumplimiento de lo pactado, tiene el derecho a que se le cubran los daños y perjuicios que por tal concepto se le ocasionen.

Krotochin afirma sobre el particular que "la tendencia a sustituir la figura del contrato de trabajo por la de la relación de trabajo, no es ajena, en su origen, a la tendencia a sustituir el contrato por la institución".....por ello, sostiene que "por relación de trabajo, en sentido específico, se entiende, en oposición a contrato de trabajo-aquella situación jurídica que se basa unicamente en el hecho objetivo de la incorporación a la empresa". (6).

4.- La Contratación Colectiva

A través de lo expresado en incisos anteriores, podemos concluir que en principio, en materia "contractual", el contrato de trabajo, individualmente considerado, fué asimilado a distintos contratos de naturaleza civil.

Posteriormente, el contrato laboral logró adquirir autonomía propia, siendo en su forma más rudimentaria de carácter verbal. Con el tiempo, y al estructurarse el derecho del trabajo como protector de la clase obrera, se exigió que el contrato de trabajo revistiera la --

(6) Ernesto Krotochin.- "Tendencias actuales en el Derecho del Trabajo".
Pág. 79.

forma escrita y que en caso de que no se cumpliera dicha formalidad, el hecho sería imputable al patrón. Es decir, el contrato individual verbal evolucionó al contrato individual escrito.

Por su parte, en la constante evolución del derecho del - trabajo, el contrato individual escrito tiende a convertirse y a evolucionar en contrato colectivo de trabajo, que a no dudarlo, constituye un verdadero esfuerzo de democratización de derecho.

En relación con el contrato colectivo de trabajo, podemos decir que constituye el eje fundamental en torno al cual giran todos y cada uno de los intereses que convergen en la empresa considerada como unidad económica social y que, como ya se ha visto, se encuentran representados por el del trabajador, que consiste en obtener ca da día mejores salarios a cambio de menores esfuerzos; por el del -- patrón, que trata de obtener mayores utilidades a cambio del riesgo de su capital invertido y por el del público consumidor que busca al canzar una producción acorde con sus deseos y necesidades.

Su importancia es tal, que su simple existencia hace pre sumir el equilibrio entre los factores de la producción. Sin embargo para llegar a tener el reconocimiento legal de principio fundamental de nuestro Derecho del Trabajo, el contrato colectivo tuvo que - pasar por diversas etapas que iban desde su absoluta prohibición has ta la de su simple toleración.

En nuestro país, y a guisa de dato histórico, manifiesta -

remos que en el año de 1875, los mineros de Pachuca suscribieron el primer contrato colectivo de trabajo.

Como fuente formal especial que es del derecho del trabajo, jerárquicamente se encuentra en un plano superior que la propia Ley Laboral en virtud de que ésta sólo consigna mínimos de derechos que desde luego siempre son superados y mejorados por los contratos colectivos de trabajo.

Por definición, el contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre un sindicato de trabajadores y un patrón o varios patrones con el objeto de establecer las condiciones de trabajo en las empresas. Por ello se ha dicho, que el campo de aplicación del contrato colectivo es la empresa individualmente considerada.

Ahora bien, para determinar el concepto de empresa, tenemos que partir del supuesto de que toda empresa es una comunidad de trabajo orientada hacia una producción socialmente útil, es decir, cuando se habla de empresa, no es válido entender que se refiere exclusivamente al patrón, sino a todas aquellas personas que, en forma directa o indirecta, se encuentran vinculadas a ella.

En toda empresa así contemplada podemos identificar tres realidades distintas: la actividad humana de patrones y trabajadores, encaminada hacia la consecución de fines concretos; el acervo de bienes

materiales con que cuenta la empresa para lograr la producción socialmente útil y la producción de bienes o servicios en beneficio del conglomerado social.

Desde el punto de vista de los sujetos, podemos -- afirmar que, el titular del contrato colectivo de trabajo es -- el Sindicato de Trabajadores, es decir, ni el trabajador individualmente considerado, ni coaligado, ni mil o dos mil trabajadores no sindicalizados, podrán detentar o administrar el -- contrato colectivo.

Por lo que respecta al capital, no se requiere la -- sindicación profesional, ya que el contrato puede ser celebrado indistintamente por un patrón, por varios patrones o por -- uno o varios sindicatos patronales.

Congruente con lo expresado y en virtud de que no es el "número" de trabajadores lo que determina la existencia del Contrato Colectivo, podemos concluir que el término "colectivo" no quiere decir número sino interés profesional.

En cuanto a la denominación de "contrato" y tomando en cuenta la llamada "crisis" contractual en el Derecho Laboral, también se ha sostenido, a nuestro juicio fundadamente, que el contrato colectivo cada día es menos contrato en virtud de que en muchas ocasiones, para la celebración del mismo, no se re --

quiere del acuerdo de voluntades ya que inclusive, se puede otorgar en contra de la voluntad expresa del patrón o aún en su rebeldía.

En tal virtud no podría considerarse exagerado -- sostener que en la realidad "el contrato colectivo ni es contrato ni es colectivo".

En apoyo de lo anterior y en cuanto a su campo de aplicación, encontramos también que a diferencia de los contratos que solo se aplican y producen efectos entre las personas que los han celebrado, el contrato colectivo de trabajo se aplica a terceras personas. Nuestra Ley del Trabajo -- expresamente previene que todas las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa, a pesar de que no sean miembros del Sindicato que lo ha celebrado.

En cuanto a la "teoría" del contrato colectivo de trabajo, se ha aceptado, generalmente, que se encuentra formado por cláusulas que integran tres partes fundamentalmente distintas a saber:

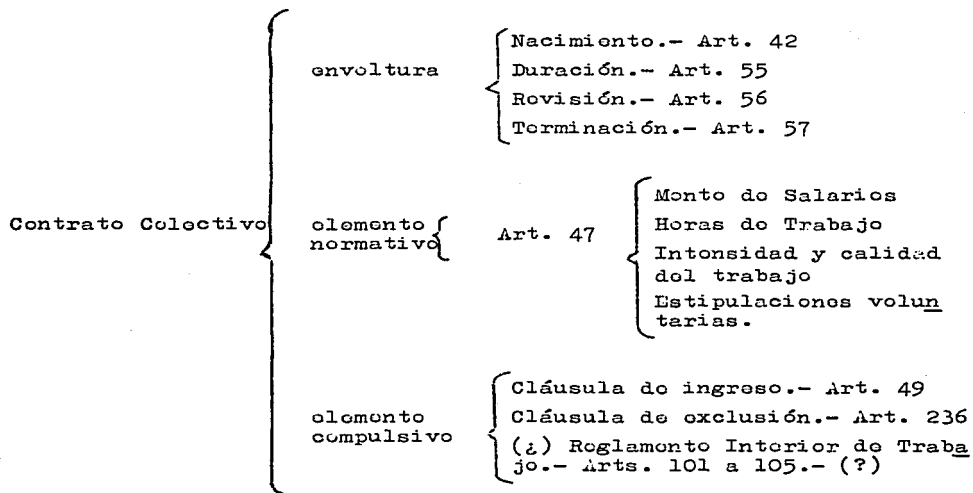
a) La envoltura, que contiene las cláusulas relativas a su nacimiento, duración, modificación o revisión y -- terminación.

b) El elemento normativo que constituye la esencia del contrato y que está compuesto por todas las condiciones generales de trabajo que regulan los contratos individua

les y por las cláusulas referentes al monto de salarios, ho -
ras de trabajo, intonsidad y calidad del mismo y estipulacio-
nes voluntarias, y

c) El elemento obligatorio, al que nosotros llama-
remos compulsorio y que tiene por objeto lograr la aplicación
efectiva de las cláusulas que constituyen el elemento normati
vo y que se encuentra formado por las cláusulas de exclusión-
de ingreso, de separación, y al decir de algunos autores, co-
mo el maestro De la Cueva, por el Reglamento Interior de Tra-
bajo.

En forma gráfica se pueden representar los elemen -
tos del contrato colectivo de la siguiente manera :



Antes de entrar al estudio de los tres elementos mencionados, nos parece indispensable aclarar que todo contrato colectivo de trabajo, contempla una doble relación jurídica : Por una parte, la que vincula en lo individual al patrón con el trabajador y por la otra, la que une al Sindicato con la empresa.

La primera vinculación se encuentra integrada por las relaciones derivadas de los contratos particulares, que, como se ha mencionado constituyen la esencia del contrato colectivo y la segunda en todo el clausulado referente a los aspectos formales del contrato y a los medios necesarios para garantizar el cumplimiento de las relaciones individuales.

En la envoltura, según hemos dicho, se encuentran todas las cláusulas que constituyen el aspecto "externo" del contrato y su forma de vida. En ella se reglamentan su nacimiento, duración, revisión y terminación.

No por ser formal el contenido del elemento envoltura deja de tener vital importancia pues resulta de gran interés no sólo desde un punto de vista teórico sino también desde un plano eminentemente práctico conocer el "cómo" nace a la vida jurídica el contrato colectivo de trabajo.

Acuerdo con nuestra legislación en vigor, para que a un patrón se le pueda obligar a firmar contrato colectivo de -

trabajo, se requiere que cuando menos tenga a dos trabajadores que pertenezcan al Sindicato que solicita la titularidad del contrato.

El Artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo, esta - bloque que : "Todo patrón que emplee trabajadores pertenecien - tos a un Sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, - cuando lo solicite, un contrato colectivo".

Como el precepto en cuestión habla de "trabajadores" en plural, se debe de interpretar que basta cuando menos que - existan dos trabajadores sindicalizados para que se le pueda - obligar al patrón a firmar contrato colectivo, por la vía ordi - naria.

Por la vía de huelga también procede la firma del -- contrato colectivo (artículo 260 Fr. II), sólo que se requiere que el Sindicato emplazante cubra además de los requisitos de - fende y de forma previstos por la Ley, el requisito de mayoría, pues en caso de que no exista la mitad más uno de los trabaja - dores que estén por el contrato, la huelga deberá de ser de - clarada inexistente y en consecuencia resultaría improcedente - la solicitud de firma del contrato.

Es decir, un Sindicato que opte por la firma de un - Contrato Colectivo de Trabajo, tiene dos caminos a seguir :

El de la vía ordinaria, si tiene cuando menos a dos trabajadores sindicalizados o el de huelga, cuando represente a la mayoría de los trabajadores que presten sus servicios en la empresa a la -- que se solicita la firma del contrato.

En cuanto a las formalidades de "nacimiento", el con -- trato colectivo deberá de otorgarse por escrito y por triplicado con el objeto de que un ejemplar sea conservado por cada una de las partes y el otro se deposite, para que surta sus efectos como tal, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente o en su defecto ante la Autoridad Municipal respectiva.

En los últimos años se ha desarrollado una nueva co -- rriente que trata de revolucionar las ideas expresadas en cuanto al nacimiento del contrato colectivo y que pretende establecer -- la posibilidad jurídica de hacer obligatorio para los patronos -- la firma del contrato colectivo si la solicitud en cuestión se -- ajusta a lo previsto por la Fracción I del artículo 111 de la -- Ley Federal del Trabajo.

Dicha fracción determina la obligación patronal de pro -- ferir, en igualdad de circunstancias a los trabajadores sindica -- lizados en relación con los trabajadores libres.

En tales condiciones, algunos Sindicatos y sobre todo -- cuando se trata de empresas de nueva creación, solicitan de ollas, por la vía ordinaria y con fundamento en la fracción aludida, que

se emplee a trabajadores sindicalizados y como consecuencia de ello, que se otorgue la firma del propio contrato colectivo.

Esta tendencia de llegarse a prepagar, modifica -- ría lo preceptuado por el Artículo 43 de la Ley Laboral en virtud de que ya no se necesitaría que cuando menos existiera n dos trabajadores sindicalizados para obligar al patrón-- a la firma del contrato colectivo de trabajo.

La duración forma parte de la envoltura del con -- trato siempre y cuando en el mismo se fije un término mínimo de vigencia ya que en tal caso durante dicho término no es -- factible que se modifiquen las estipulaciones pactadas. Por disposición del Artículo 55 de la Ley Federal del Trabajo, -- el contrato colectivo puede celebrarse por tiempo fijo, por -- tiempo indefinido o para obra determinada. Dadas las condi -- ciones normales de contratación colectiva, todos los conve -- nios en cuestión se celebran, generalmente, por tiempo inde -- finido.

La revisión del contrato colectivo puede ser de -- dos clases : Voluntaria u obligatoria. La revisión volunta -- ria puede solicitarse en cualquier tiempo y lugar si las par -- tes están de acuerdo en revisar el contrato. La revisión -- obligatoria es procedente cada dos años a moción de cualquier -- ra de las partes siempre y cuando se solicite cuando menos -- con 60 días de anticipación a la fecha del vencimiento del --

contrato. La solicitud de revisión deberá de ajustarse a -- ciertos requisitos a saber : si la pide el Sindicato de trabajadores, es necesario que los solicitantes representen -- cuando menos el 51% de la totalidad de los miembros del Sindicato. Si la piden los patrones, la revisión será siempre que los solicitantes tengan, como mínimo de trabajadores, el 51% de la totalidad de los afectados por el contrato.

En relación con este precepto, el 56 de nuestra -- Ley Federal del Trabajo, pensamos que dicho artículo contiene una tremenda laguna al establecer que la revisión obligatoria será procedente cada dos años si cualquiera de las partes, patrones o sindicato, solicitan la revisión del contrato cuando menos con 60 días de anticipación a su vencimiento pues quien tiene lo más tiene lo menos y en consecuencia, y de conformidad con lo expresado, cualquiera de las partes -- puede solicitar la revisión del contrato al día siguiente de que hubiere sido revisado, pues en dicho caso, estarán dentro del término previsto por el legislador, ya que faltaría, indiscutiblemente, más de 60 días para que venza el contrato. Es decir, la falla primordial del precepto estriba en que se habla de un término mínimo pero se olvida del término máximo; se dice que se puede revisar el contrato cuando menos -- con 60 días antes de su vencimiento pero no se dice cual es el término máximo en que se puede pedir la revisión del mismo.

Finalmente y por lo que toca a la terminación, el artículo 57 de nuestra Ley Laboral establece que el contrato

colectivo puede terminarse por mutuo consentimiento, por las causas estipuladas precisamente en el contrato, por el ven-
cimiento del término fijado o por la terminación de la - -
obra para la que fué contratado el trabajo. En estos ca -
sus, estamos frente a la terminación normal de las relaciones
individuales que traen como consecuencia la imposibilidad
de aplicación del contrato.

También pueden existir causas extraordinarias que
provoquen la terminación del contrato, como el caso fortuito
o fuerza mayor, el cierre total de la empresa, el agotamien-
to de la materia prima, o la incapacidad física o mental del
patrón que impida la continuación de la relación de trabajo.

Sobre este particular y en cuanto a la terminación
de las vinculaciones individuales o colectivas, cabe aclarar
que se pueden presentar tres casos que es conveniente anali-
zar:

1.- ¿ Pueden terminarse al mismo tiempo, simultánea-
mente, las relaciones individuales y colectivas en los con -
tratos colectivos de trabajo ?

2.- ¿ Pueden subsistir las relaciones individuales
sin las relaciones colectivas ?

3.- ¿ Pueden continuar en vigor las relaciones co-
lectivas sin las individuales ?

Antes de dar contestación a la triple pregunta -- que antecede, es necesario dejar asentado que el elemento -- normativo del contrato colectivo de trabajo constituye la -- esencia misma del contrato; se integra por las condiciones -- generales del trabajo que regulan las relaciones individua -- los y representa el verdadero contenido del mismo. Por ello, nuestro artículo 47 de la Ley de la materia previene que el -- contrato colectivo en su elemento normativo, deberá de conte -- ner : El monto de salarios, las horas de trabajo, la intensi -- dad y calidad del mismo, descansos y vacaciones y todas las -- demás estipulaciones que voluntariamente sean convenidas por las partes.

Por lo tanto, no se podría decir, practicamente , que pudiera existir un contrato colectivo de trabajo que careciera del elemento normativo, pues en tal hipótesis a di -- cho instrumento le faltaría su esencia, su contenido.

Precisado lo anterior, estamos ya en posibilidad de intentar contestar las preguntas apuntadas :

1º.-¿Es posible que terminen al mismo tiempo las -- relaciones individuales y las relaciones colectivas ? La res -- puesta, obviamente, tiene que ser afirmativa. Efectivamente, -- hay muchos casos en que se pueden terminar, simultáneamente , ambas relaciones, como en el caso de cierre total de la empre -- sa, de mutuo consentimiento, etc.

2º.- ¿ Es factible que terminen las relaciones co -- lectivas y subsistan las individuales ? La contestación tam --

bién es afirmativa, pues bien puede darse el caso de que se disuelva el sindicato titular del contrato colectivo, si es el único en la Empresa y no por ello se van a dar por terminadas las relaciones individuales ni condiciones de trabajo existentes entre trabajadores y empresa, y 3.- ¿ Pueden continuar -- las relaciones colectivas sin las relaciones individuales ? La contestación a esta pregunta es sumamente controvertida. Si partimos de la base de que el elemento normativo constituye el contenido del contrato colectivo y si pensamos que para que puedan aplicarse las disposiciones del contrato se hace necesario que existan trabajadores, lógicamente debería de concluirse que no es posible que subsistan las relaciones colectivas sin las relaciones individuales.

Mario de la Cueva se inclina por esta solución ya que considera que al faltar el elemento normativo y al desaparecer -- la comunidad obrera, desaparece también su derecho.

Algunos otros autores, como Truoba Urbina, estiman, -- por el contrario, que sí es factible que continúen las relaciones colectivas aún sin las individuales, basándose en el hecho de que todo contrato colectivo se compone de tres elementos : la envoltura, el elemento normativo y el elemento obligatorio y que, según vemos más adelante, la finalidad del elemento obligatorio consiste en garantizar el cumplimiento del elemento normativo mediante la aplicación de ciertas cláusulas, como la de exclusión de ingreso o de separación.

En estas condiciones, afirman, al quedar las vacantes por la terminación de las relaciones individuales, en virtud de-

la cláusula de exclusión de ingreso, es posible que el sindi
cato exija al patrón que cubra las vacantes que se han origi
nado, con nuevos elementos, y por lo tanto, las relaciones -
colectivas pueden subsistir, aún sin las individuales.

Por nuestra parte no estamos de acuerdo con ningu
no de los dos criterios expresados. Técnicamente, en estrict
to derecho, podría sostenerse la opinión del maestro de la -
Cueva, en el sentido de que no es posible que subsistan las-
relaciones colectivas sin las individuales, ya que, atento a
lo que hemos expresado, un contrato colectivo sin elemento -
normativo, sería un instrumento hueco, vacío.

Sin embargo, tampoco podría sostenerse, práctica-
mente, que al terminar las relaciones individuales terminan-
las colectivas ya que ello equivaldría a pretender que un pa-
trón se podría liberar de un contrato colectivo de trabajo ,
por el simplista procedimiento de indemnizar, individualmen-
te a todos sus trabajadores.

En cuanto a la observación hecha por los que sos-
tienen que sí es factible que subsistan las relaciones colect
tivas sin las individuales, pensamos que no es posible que -
se ponga en vigor el llamado elemento obligatorio por conduct
to de la cláusula de exclusión de ingreso, en virtud de que-
dicho elemento carece de autonomía y de que, como dice el --
maestro de la Cueva, al desaparecer la comunidad obrera, --
desaparece con ella todo su derecho.

Para nosotros, las relaciones colectivas sí pueden subsistir sin las individuales, pero no por las razones apuntadas por los que sostienen esta postura, sino por la naturaleza misma del derecho laboral. Por ello, estimamos que, aún en el caso de que pudiera parecer que se checa contra la técnica jurídica, de hecho y de derecho, debe de considerarse que las relaciones colectivas, sobreviven a las individuales, por la misma razón de orden práctico de que un patrón continuará vinculado al contrato colectivo que tenga celebrado, a pesar de que, eventualmente, y en un momento dado, rescinda los contratos individuales de todos sus trabajadores.

Es decir, la seguridad jurídica que implica la contratación colectiva en beneficio de la clase trabajadora, está por encima de toda estimación de carácter técnico-legal y en consecuencia un sindicato podrá exigir, válidamente, que el patrón -- que rescindió los contratos individuales de sus obreros, siga -- obligado y sujeto a las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo celebrado.

El elemento que nos falta por analizar es el llamado "obligatorio" y que consta, como ya se ha dicho, de las mal llamadas cláusulas de exclusión de ingreso, de separación y del Reglamento Interior de Trabajo.

En vías de aclaración y con el objeto de que se pueda fijar un criterio sobre el particular, es conveniente hacer no -

tar que varios estudiosos del Derecho Laboral, entre los que se cuenta al maestro Cepeda Villarreal, opinan que el Reglamento Interior del Trabajo no forma parte del contrato colectivo y consecuentemente tampoco integra el elemento "obligatorio" del mismo.

Por mi parte coincido con dicha opinión ya que es indudable que el Reglamento Interior puede existir con independencia absoluta del contrato colectivo. Es decir, se puede dar el caso de que exista un Reglamento Interior de Trabajo sin contrato colectivo y a la inversa.

No obstante lo anterior y por considerar que aun - que el Reglamento no integra el contrato colectivo sí facilita la aplicación y el cumplimiento de su "núcleo" o elemento normativo, más adelante nos referiremos al mismo, para precisar - su importancia y contenido.

Cuando hablamos de las cláusulas de exclusión de ingreso y de separación, dijimos que se encontraban mal denominadas. Dicha afirmación obedece a que gramaticalmente, la primera contiene una contradicción y la segunda una redundancia, en virtud de que no se puede excluir e ingresar al mismo tiempo y debido a que la exclusión supone necesariamente separación.

Podría argüirse, sin embargo, que la denominación de la cláusula de exclusión de ingreso es correcta porque se-

refiere a la "exclusión" de todos los demás trabajadores que no sean los propuestos por el sindicato titular del contrato colectivo que contenga la cláusula de referencia para ocupar las vacantes que se originen en la empresa.

Tampoco estamos de acuerdo con la denominación de "obligatorio" a este último elemento del contrato colectivo ya que dicha designación puede fácilmente conducir a suponer que los demás elementos del contrato no son "obligatorios" - siendo que todas las cláusulas que lo integran, bien sean de la envoltura o del elemento normativo, son de suyo obligatorias para las partes que lo han celebrado.

Por lo tanto proponemos que, atendiendo a la finalidad de este elemento, consistente en garantizar la eficacia y el cumplimiento del elemento normativo, se lo denomine "compulsorio" en lugar de obligatorio.

En relación con la cláusula de exclusión de ingreso a la que por nuestra parte nos limitamos a denominar de ingreso, cabe decir que es la que obliga al patrón a utilizar -- únicamente o bien a trabajadores sindicalizados o bien a trabajadores miembros de una agrupación determinada.

Su efecto principal consiste en limitar la facultad del empresario para seleccionar libremente a su personal.

A pesar de que dicha cláusula no se encuentra debidamente reglamentada por nuestra Legislación, ya que solamente el artículo 49 se refiere a ella al determinar que no podrá -- aplicarse a los trabajadores que ya presten sus servicios en -- la empresa con anterioridad a la firma del contrato y que no -- formen parte del sindicato contratante, en la práctica es -- susceptible de ajustarse a los requerimientos de cada empresa -- individualmente considerada.

Así, por ejemplo, se puede convenir que si bien es -- cierto que el sindicato de trabajadores es el único que puede -- cubrir las vacantes que se presenten en la empresa, también lo -- es que el cumplimiento de dicho derecho y obligación, puede ser -- limitado por el tiempo, estableciéndose, verbigracia, un plazo -- de 72 horas para que el sindicato cubra la vacante, con el aperc -- cibimiento de que de no hacerlo en dicho término, el patrón qu -- dará facultado para cubrirla, con la obligación por su parte de -- que el trabajador que proponga se sindicalice.

Igualmente se puede estipular que los sindicatos que -- dan obligados, en beneficio de su propia membrecía, a proponer -- una terna, en lugar de un sólo candidato, para que se cubra la -- vacante respectiva. En esta forma, existe la posibilidad de -- que se escoja al trabajador más apto y competente.

Finalmente, en el contrato colectivo y con motivo de -- esta cláusula, se puede fijar un período de prueba durante el -- cual el trabajador deberá de acreditar que posee la capacidad --

necesaria para desempeñar el trabajo estipulado en la intensi-
dad y calidad convenida.

La violación a dicha cláusula trae como consecuen-
cia el que puedan surgir conflictos individuales que afecten -
intereses particulares o bien conflictos colectivos que vulne-
ren intereses de carácter profesional.

El maestro Cepeda Villarreal opina que la violación
a esta cláusula no puede traer como consecuencia un emplaza --
miento a huelga pues fundamentalmente a nuestro entender, afirma --
que por no formar dicha cláusula parte del "núcleo" o elemento
normativo del contrato, su violación no implica ningún desequi-
librio de orden económico y por lo tanto no se cumple con el -
requisito de fondo previsto por la Constitución y por la pro -
pia Ley Federal del Trabajo, que consiste, precisamente, en --
que toda huelga debe de tener como objeto el buscar el equili-
brio entre los factores de la producción.

Lo anterior nos lleva también a concluir que no toda
violación de contrato colectivo de trabajo lleva aparejado-
el derecho de huelga sino solamente en los casos en que la vio-
lación a dicho instrumento cause un desequilibrio de orden eco-
nómico entre los intereses del capital y del trabajo.

La cláusula de exclusión por separación, se encuen-
tra consignada en el artículo 236 de nuestra Ley Federal del -

Trabajo que a la letra dice : "Los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del patrón la separación -- del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos -- del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión". En otras palabras, el efecto de esta -- cláusula consiste en la posibilidad que tiene un sindicato de exigir a la empresa en donde detenta la titularidad del contrato colectivo que contiene dicha cláusula, que separe de su empleo a cualquier trabajador por el hecho de que el obrero -- hubiere renunciado al sindicato o hubiese sido expulsado de -- él.

De esta cláusula se ha dicho que es anticonstitucional porque ataca los derechos esenciales del hombre como -- son la libertad de trabajo y de asociación.

Maric de la Cueva, al referirse a la cláusula de -- exclusión de ingreso declaró, en relación con la constitucionalidad de las mismas que: "Nos pronunciamos en aquella ocasión, (al estudiar la constitucionalidad de dichas cláusulas), por la legitimidad de las cláusulas de exclusión de ingreso -- y de preferencia sindical, pero declaramos la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación". (7).

Estamos de acuerdo con lo expresado por el maestro de la Cueva ya que como él mismo lo sostiene, la cláusula de -- exclusión por separación, atenta contra la libertad de asocia

(7) Maric de la Cueva.- Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, pág. 651.

ción profesional puesto que puede obligarse a un trabajador a sindicalizarse o a mantenerse sindicalizado en virtud de la amenaza de la aplicación de dicha cláusula. A mayor abundamiento, lo preceptuado en el artículo 236 referido, pugna abiertamente con lo establecido en el artículo 234 de la propia ley de la materia que textualmente establece "...A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él". Luego, a continuación, el artículo 235 ordena que: "Cualquier estipulación que establezca multas convencionales en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición expresada en el artículo anterior se tendrá por no puesta".

Por otra parte se violan igualmente los artículos 4º y 5º de nuestra Carta Magna ya que a ninguna persona se le puede impedir que se dedique a cualquier actividad que lo desee si ésta es lícita. En la especie, aunque la actividad sea lícita, el trabajador será separado de ella, aún contra su deseo, si el sindicato lo expulsa de su seno.

El profesor Jorge Garizurieta estima que la cláusula de exclusión por separación no es anticonstitucional por que los derechos del "interés profesional" deben de estar por encima de los intereses particulares y que si un trabajador es expulsado del sindicato al cual pertenece, dicho sindicato puede legítimamente exigir al patrón que lo expulse de la empresa donde presta sus servicios, ya que de lo contrario se debilitaría indiscutiblemente la acción sindical correspondiente.

A nuestro entender y a pesar de que reconocemos validez a la brillante argumentación del maestro Garizurieta, -- creemos que la cláusula de exclusión sigue siendo anticonstitucional no solo en el caso de que se aplique al trabajador por haber renunciado al sindicato al que pertenece, sino aún en el supuesto de que hubiere sido expulsado del propio sindicato, ya que sostenemos el criterio de que las agrupaciones profesionales, bien sean obreras o patronales no pueden erigirse en -- Tribunales para determinar la gravedad de las faltas en que incurran sus asociados y muchos menos para limitar el derecho a la libertad de trabajo.

Otra cosa sería si el sindicato ejercitara una -- acción judicial ante las autoridades del trabajo y durante el procedimiento acreditara la gravedad de la falta en que incurrió el trabajador al cual se quiere expulsar, pues en tal hipótesis, por resolución judicial, estimamos que no se violaría en perjuicio del trabajador ningún precepto constitucional.

El procedimiento descrito tendría validez solo para el caso de que la aplicación de la cláusula se derivara por la expulsión del trabajador del sindicato, pues en el caso de que se quisiera aplicar por renuncia voluntaria del obrero, pensamos que no sería procedente una resolución judicial que obligara al patrón a separar al trabajador de su empleo.

Por tales motivos creemos que la cláusula de exclusión por separación es antijurídica y viola los derechos de -- los trabajadores que desean ser libres.

Los efectos de esta cláusula son triplos: En primer lugar, produce la pérdida del empleo que desempeñaba el trabajador a quien se le aplica la cláusula en cuestión; en segundo término trae como consecuencia la pérdida de todos los derechos inherentes al empleo y finalmente, la liberación de la empresa de toda responsabilidad por la separación del trabajador.

Por lo que respecta a la primera y tercera consecuencia estimamos que no hay problema alguno pero por lo que toca a la segunda creemos que es necesario distinguir los derechos que se pierden y los que conserva el trabajador, pues si bien es indiscutible que el trabajador ya no podrá aspirar a su antigüedad o jubilación, también le es que tendrá derecho a exigir todas las prestaciones a que contractualmente tuviere derecho y que hubiere adquirido en virtud del contrato colectivo de trabajo que regule las condiciones de servicio en la empresa donde labora.

Los requisitos de procedencia de la cláusula de exclusión por separación que normalmente son aceptados son los siguientes: a) El trabajador debe ser miembro del sindicato que aplica la sanción.- b) El trabajador debe renunciar a formar parte del sindicato o debe de haber sido legalmente expulsado de él.- c) El sindicato que aplica la cláusula debe cumplir - requisitos de fondo y de forma y d) debe ser solicitada por - escrito al empresario por parte del Sindicato.

En cuanto al primer supuesto de que el trabajador debe de ser miembro del sindicato que aplica la cláusula de exclusión parece lógico que se requiera tal requisito ya que -

sería absurdo que un sindicato pretendiera aplicar la cláusula de exclusión a un trabajador que no sea miembro de él. Sin embargo, si analizamos el artículo 48 de nuestra Ley del Trabajo posiblemente cambie en apariencia la situación y ya no parezca tan evidente el supuesto que comentamos, debido a que dicho precepto establece que : "Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado".

Con el objeto de que pueda apreciarse que no es factible interpretar aisladamente algún precepto de nuestra Legislación Laboral sin relacionarlos con otro del mismo ordenamiento, a guisa de ejemplo plantearemos a continuación los absurdos que en principio se podrían presentar.

En torno al precepto mencionado cabría preguntar:

1) ¿ Todas las estipulaciones del contrato colectivo se aplican a todas las personas que presten sus servicios en la empresa aunque éstos no sean miembros del sindicato que lo ha celebrado ? La respuesta tiene que ser afirmativa porque precisamente es lo que determina el artículo 48 aludido. 2.) - - ¿ La cláusula de exclusión por separación forma parte del contrato colectivo de trabajo ? La contestación también es evidente. La cláusula de exclusión sí forma parte del contrato colectivo de trabajo y se encuentra integrada en el llamado elemento obligatorio al que nosotros llamamos "compulsorio".

Como corolario a las respuestas formuladas a las preguntas que anteceden, tenemos que admitir que si todas las

estipulaciones del contrato colectivo de trabajo se aplican a todas las personas que prestan sus servicios en una empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo ha celebrado y si la cláusula de exclusión por separación forma parte de las estipulaciones del contrato, luego la cláusula de exclusión deberá de aplicarse a todas las personas que presten sus servicios en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo ha celebrado.

Por lo demás, y al decir de algunos sindicatos, el anterior razonamiento, aparte de ser exacto es justo, porque si los trabajadores libres reciben los beneficios del contrato colectivo, por ejemplo el aumento de salarios, por tratarse de estipulaciones que se extienden a todas las personas -- que prestan sus servicios en la empresa, también por justicia deben de aplicarse las estipulaciones contenidas en el elemento obligatorio o compulsorio del contrato, como son las cláusulas de exclusión y la de ingreso ya que el artículo 48 no distingue y donde la Ley no distingue no debemos distinguir.

En la especie no tiene aplicación lo presupuestado en el artículo 49 el cual al referirse a la cláusula de exclusión de ingreso proviene que: "Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en favor de los sindicalizados, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato contratante y que prestan sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato", ya que la cláusula de exclusión por separación no establece " privilegio alguno en favor de los sindicalizados", sino antes bien es una verdadera sanción.

Creemos que la solución está en la jerarquía de las fuentes de trabajo y que siendo la Ley una fuente formal general

del Derecho Laboral y el contrato colectivo una fuente formal especial, debe de aplicarse éste, en cuanto beneficio a los trabajadores, por encima de la Ley y en consecuencia, por establecerse en todos los contratos que la cláusula de exclusión sólo puede aplicarse a los trabajadores que pertenezcan al -- sindicato, criterio ratificado por la doctrina y la jurisprudencia, es evidente que dicha cláusula no puede aplicarse a todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa y que no se encuentren sindicalizados.

En igual forma se establece lo anterior en el artículo 236 de la Ley Federal del Trabajo que en consecuencia limita lo estipulado en el artículo 48.

En relación con los demás requisitos de procedencia de la cláusula de exclusión por separación, diremos que, de acuerdo con el Maestro de la Cueva la renuncia que se formule para dejar de pertenecer al sindicato, deberá de constar por escrito y ser auténtica y que los casos de expulsión deben de estar justificados puesto que no es posible que en forma por demás arbitraria se separe a un trabajador de un sindicato para que luego, como consecuencia de esa separación, pierda el obrero su empleo.

Como requisito de fondo se exige que las causas de separación estén previstas en los estatutos del sindicato y que por lo tanto éstas sean justificadas. Es decir, la falta en que incurra el trabajador debe ser lo suficientemente grave para que pueda ser acreedor a la sanción de la expulsión del sindicato, pero además, la falta en cuestión debe de estar prevista en los Estatutos del propio Sindicato.

Como requisitos de forma se exige que la expulsión sea acordada en una Asamblea convocada por el sindicato que aplica la sanción y que en la misma exista un quorum de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato, no sólo de los presentes en la Asamblea; que exista una votación directa y no delegado y que se dirija un oficio al empresario en el -- que conste el acuerdo tomado por la Asamblea en los términos -- descritos, firmado por el Secretario General.

En la práctica es muy difícil que se puedan dar los requisitos mencionados ya que en un sindicato como el de Petróleos, Ferrocarriles, etc., es de hecho imposible que a una Asamblea -- concurren las dos terceras partes de los miembros del mismo, -- pues como se ha dicho la votación en cuestión tiene que ser directa y no delegada.

La solución podría encontrarse si se aceptara en definitiva que la votación de las dos terceras partes fuera de los -- miembros del sindicato que constituyan la "sección" correspondiente.

Para que el patrón quede sin responsabilidad y de conformidad con la ejecutoria pronunciada en el Amparo directo --- 1535 de 1940, basta con que exista la cláusula de exclusión en el contrato colectivo, que se cerciore de que el oficio que envía el sindicato solicitando la sanción sea auténtico y que conste que el trabajador a quien se pretende expulsar sea miembro del sindicato. "Al patrono sólo compete, en el caso de la aplicación de la cláusula de expulsión, cerciorarse : a) De la autenticidad del oficio en que se le comunica la aplicación de la cláusula de exclusión.- b) de que en el contrato respec-

tivo exista consignada dicha cláusula y c) que los trabajadores excluidos pertenezcan al sindicato. Una vez que esto se acredita el patrono sin ninguna responsabilidad, está obligado a cumplir con el acuerdo respectivo sin que pueda pretender intervenir en los procedimientos que el sindicato haya seguido para la aplicación de dicha cláusula ya que esto solo puede interesar a los trabajadores".

La violación a esta cláusula puede provocar serios conflictos aunque pensamos no implica el procedimiento huelguístico ya que por no formar parte del elemento normativo del contrato colectivo, no presupone su cumplimiento o violación, el equilibrio económico de la empresa y por lo tanto no se da el requisito de fondo provisto por la constitución que se hace necesario cumplir para que la huelga pueda ser declarada existente.

Ahora bien, la aplicación de la cláusula de exclusión - puede dar lugar a interesantes casos prácticos que no resulta ocioso conocer: 1.- El patrón no se cercioró de la autenticidad del documento por el que se le pide la separación del trabajador y despido a éste de la empresa. En la especie, procede en su caso el pago de salarios caídos para el patrón, si el obrero acredita que la cláusula le fué mal aplicada, en virtud de que el patrón no se libró de responsabilidad por no haber cumplido con el requisito de cerciorarse de que el oficio en donde se le comunicaba de la aplicación de la cláusula era o no auténtico.- 2.- El sindicato aplicó mal la cláusula de exclusión digamos -- porque no hubo votación directa, pero el patrón cumplió con sus obligaciones de cerciorarse de que el trabajador era miembro -- del sindicato y de la autenticidad del oficio que se le envió -- por el cual se le notificaba la sanción. En este caso si el --

trabajador obtiene resolución favorable en el juicio promovido - para obtener el cumplimiento de su contrato y en consecuencia su reinstalación el patrón queda eximido de la obligación de pagar salarios caídos los cuales deberá de cubrir el sindicato.

Por otra parte, si el trabajador excluido obtiene su -- reinstalación ¿ que sucede con el trabajador que de buena fé ocupó su vacante ? ¿ Se puede obligar al patrón a crear un nuevo -- puesto ? Desde luego, la solución a dichas preguntas tiene que -- ser en el sentido de que el trabajador sustituto debe ser separado del puesto que ocupa en virtud de que a la empresa no se le puede obligar a crear un nuevo puesto, pero ¿ Incurre en responsabilidad el empresario en relación con el trabajador sustituto ? ¿ Se trata en tal caso de un verdadero despido injustificado ?

De conformidad con lo que hemos expresado, pensamos que -- si el patrón se cercioró de que el trabajador excluido era miembro del sindicato que lo sancionó y si se percató de la autenticidad del oficio por el que se le solicitó la separación, no incurre en ninguna responsabilidad y en caso de que la cláusula de exclusión hubiese sido mal aplicada por el sindicato, corresponde a éste el pago de los daños y perjuicios que se le causen al trabajador sustituto.

Si por el contrario el patrón no cumplió con sus obligaciones de cerciorarse de que el trabajador era miembro del sindicato o de la autenticidad del documento por el que se le pidió -- la sanción a él le corresponde pagar los daños y perjuicios que se le ocasionen al trabajador interino.

No obstante lo anterior, algunos sindicatos sostienen - que para que el patrón pueda liberarse de responsabilidad con el trabajador sustituto, es necesario que previamente lo anuncie a éste, que ocupa la vacante en forma provisoria.

Contra éste criterio se ha dicho que tal solución es injusta en virtud de que muy bien puede suceder que el patrón cumpla con los requisitos que se le exigen para que se considere libre de responsabilidad y que el sindicato aplique la cláusula de exclusión correctamente de acuerdo con sus estatutos y con apogo a la legislación vigente y que posteriormente, por una eventualidad procesal imputable al sindicato se condene a reintegrar al - trabajador en su puesto. En éste caso sería inquitativo que se condonara al patrón, a pesar de su diligencia en cumplir con sus obligaciones, al pago de los salarios caídos.

Por último y a pesar de que consideramos que el Reglamanto Interior de Trabajo no forma parte del elemento compulsorio - del contrato colectivo, nos referiremos sencillamente al mismo para expresar que, de acuerdo con el artículo 101 de nuestra Ley - Laboral, se considera como tal "al conjunto de disposiciones - - obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de -- las labores de una negociación; deberá de hacerse de acuerdo -- con lo que prevengan los contratos colectivos o en su defecto, - una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del - patrón. Para los efectos de éste capítulo no se considera como-- Reglamento Interior de Trabajo el cuerpo de reglas de órden técnico y administrativo que directamente formulan las empresas para la ejecución de los trabajos".

Como se vé, y a diferencia de lo que muchas veces sucede en la práctica, el Reglamento Interior de Trabajo debe de ser elaborado por patrones y trabajadores ya que de lo contrario no puede considerarse como tal.

Su importancia estriba, fundamentalmente, en que un patrón no puede válidamente aplicar sanciones disciplinarias si en su empresa no existe el Reglamento Interior de Trabajo.

En cuanto a su contenido, el Reglamento debe de provenir las horas de entrada y salida del trabajo, el lugar en donde se deba de prestar el servicio, las prevenciones de riesgos, los trabajos temporales, días y lugares de pago, el poder disciplinario del patrón y en general todas las reglas que sean necesarias para la mayor seguridad y regularidad del trabajo.

Los reglamentos laborán ser impresos y deben de fijarse en lugares visibles del establecimiento respectivo. Además y por disposición de la Ley, deberán de ser depositados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda dentro de los ocho días siguientes a su expedición.

En un magnífico artículo publicado en el mes de octubre último en la "Gaceta del Trabajo" en Argentina, el distinguido cato drático y tratadista Alfredo Ruprecht destaca la importancia y necesidad de ésta clase de Reglamentos al exponer que: "el trabajo, en las empresas, tiene un valor importantísimo, esencial para su funcionamiento. En ellas nacen, se desarrollan, viven multitud de vínculos, relaciones y situaciones de órden laboral, debido al trabajo prestado. En ése mundo complejo, es preciso ordenar toda ésa gama de situaciones. Ahora bien, un reglamento general de trabajo, es un conjunto de normas y proscipciones relativas a una rama determinada de la actividad industrial, pero con ser ellas muy amplias, no lo son hasta el punto de que puedan por sí solas,

acomodarse a las características especiales de cada empresa. De aquí la necesidad de una subreglamentación. Además, cuando la empresa es de cierta consideración, la buena organización de sus tareas y la situación de su personal, exige una reglamentación especial y minuciosa como medio de establecer en la industria un régimen de orden, de paz y de disciplina". (8).

Es decir, el Reglamento Interior de Trabajo, debe de imponerse como una verdadera necesidad en la industria, en cada empresa, con independencia de su tamaño o de su importancia, ya que sólo mediante él, se pueden conocer al detalle, las condiciones específicas de trabajo.

Una empresa que tenga un adecuado Reglamento Interior, podrá programar, con mayor eficacia, sus políticas de administración y estará en posibilidad de aplicar sanciones disciplinarias a sus obreros cuando la falta en que se incurra no sea tan grave que amerite la rescisión del contrato de trabajo ni tan leve que suponga una simple amonestación.

Para los patrones el Reglamento de Trabajo constituye un principio de seguridad. Para los obreros una garantía de respeto a sus derechos.

Así pues, la importancia del Reglamento Interior de trabajo queda fuera de duda ya que, en la práctica, constituye la "minuciosidad" del contrato colectivo de trabajo y a falta de éste,-

(8) Alfredo J. Ruprecht. "Reglamento de Empresa". Gaceta de Trabajo. Argentina, octubre 1962.

el conjunto de reglas que norman y permiten el desarrollo armónico de las relaciones obrero-patronales en cada empresa individualmente considerada.

5.-Los Convenios Colectivos y sus repercusiones sociales y económicas.

El Contrato Colectivo de Trabajo tiende, normalmente, a rebasar la esfera jurídica dentro de la cual nace, para proyectarse social y económicamente en las relaciones humanas.

Sobre éste particular C. Wilson Randlo expresa que "en las relaciones industriales, lo único más importante que el contrato mismo es su administración. Los adelantos en la contratación colectiva no se miden por la simple firma de un contrato. -- Más bien, se miden por las relaciones humanas fundamentales que se van desarrollando en la interpretación y administración del -- contrato colectivo de trabajo.... Por lo tanto, la clave del buen éxito en asuntos de trabajo se encuentra no tanto en el contrato mismo, sino en la forma como las partes lo aprovechan y como se -- sujetan a sus estipulaciones". (9).

Por ello el contrato colectivo de trabajo reviste especial importancia no sólo desde un punto de vista jurídico sino -- también desde un punto de vista social y económico.

(9) C. Wilson Randlo. "El Contrato Colectivo de Trabajo". Pag.621.

Ahora bien, para que los efectos del contrato colectivo - sean eficaces, se requiere que dicho instrumento no sea considerado como una pesadilla periódica que se debe de olvidar lo más - - pronto posible una vez que ha sido celebrado o revisado, sino antes bien, se hace indispensable que patronos y trabajadores estudien detenidamente su contenido con el propósito de que pueda -- ser acudidamente aplicable en cada caso concreto.

Para lograr tal finalidad es conveniente que el contrato colectivo sea conocido por todas las personas que tienen ocasión de aplicarlo con el objeto de que durante su vigencia se vayan -- anotando las observaciones que se estimen pertinentes. Randlo, en su magistral estudio sobre el contrato colectivo y en relación a la mecánica de introducción del contrato expresa que no basta que se dé a conocer las estipulaciones pactadas sino que "es indispensable que los trabajadores sientan que se ha llegado conjuntamente a un arreglo satisfactorio; que el contrato anuncia una nueva era de relaciones mutuamente prometedoras y que no constituye una victoria ni para unos ni para otros. Los contratantes deben -- de quedar convencidos, intelectualmente y sentimentalmente, de las ventajas de la comprensión y la colaboración, en contraste con la incomprensión y el conflicto. No es tarea fácil crear ese estado -- emotivo. Las emociones son tenaces y no existe ningún camino fácil que lleve a su dominio". (10).

Es decir, cuando se ha celebrado o firmado un contrato colectivo de trabajo ninguna de las partes debe de jactarse de lo que obtuvo sino por el contrario debe de tratar de armonizar en -

(10) C. Wilson Randlo. "El Contrato Colectivo de Trabajo". Pág.626.

la práctica los intereses del capital y del trabajo a fin de que el Contrato cumpla realmente con su verdadera finalidad.

Para lograr que el contrato colectivo sea un instrumento de paz y progreso en las empresas se aconseja que en el mismo se introduzcan las llamadas técnicas de administración, como las relativas a la selección de personal, calificación de móritos, análisis y valuación de puestos, que ponen al servicio del hombre - la tecnología necesaria para que las empresas alcancen su verdadero perfeccionamiento.

La técnica de selección de personal en relación con la - adecuada aplicación de la cláusula de exclusión de ingreso, permitirá un personal mejor calificado; la de análisis y valuación de puestos permitirán que cada trabajador sea colocado en el trabajo que verdaderamente le corresponda y la calificación de móritos se traducirá en un avalúo del capital humano que en muchos casos es más importante que el indispensable avalúo y balance material acostumbrado.

En virtud de éstas técnicas, el contrato colectivo de -- trabajo se encauzará sin desviaciones que impidan el desarrollo normal de las empresas y que retrasen el logro de los fines de - la economía nacional, que exige que el producto elaborado se veri- fique con la abundancia proporcional a las necesidades de la po- blación y de acuerdo con la potencialidad económica de los consu midores.

La aplicación de éstas técnicas evitará que el contrato colectivo de trabajo se transforme en un instrumento de lucha -- que desconozca las realidades y los intereses de las empresas o-

impedirá que los contratos se discutan, se celebren y se firmen - en un ambiente hostil que les sea adverso y que generalmente tiene como antecedente el descontento de los trabajadores y la desorientación patronal ante las peticiones que se les reclaman con - emplazamiento de huelga.

"Un contrato colectivo de trabajo que ignore las técnicas de administración se convierte en una institución que agriará - - irremediablemente las relaciones obrero patronales en detrimento de la industrialización y constituirá un lastro que impida la evolución natural del Derecho del Trabajo acorde con los modernos lineamientos de la justicia social". (11)

En cuanto a las repercusiones económicas de los contratos colectivos podemos afirmar que gracias a ellos se ha logrado que los trabajadores se encuentren en posibilidad de mejorar periódicamente sus condiciones de trabajo; su importancia en las empresas ha sido tal que inclusive así como el contrato individual - - tiende a evolucionar y a devenir en contrato colectivo, así éste, en su constante perfeccionamiento tiende a evolucionar y a transformarse en contrato-ley.

Conforme a nuestra legislación, para que un contrato colectivo de trabajo llegue a ser de observancia obligatoria, se requiere que haya sido celebrado por las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados de una determinada rama de la industria y de una determinada región, siempre y cuando así se establezca por decreto que al efecto expida el Ejecutivo Federal.

(11) B. Cavazos Flores. "El Contrato Colectivo de Trabajo en la - Evolución del Derecho Laboral". Gaceta de Trabajo. Argentina, Pág. 454, mayo de 1962.

Ante tal eventualidad, el contrato colectivo ordinario, que representa intereses de empresa, evoluciona en el llamado -- contrato ley de carácter obligatorio que en lo sucesivo representará intereses de industria.

La denominación de éste contrato, al que en Argentina -- se le llama de "actividad", no se encuentra recogida por nuestra legislación de trabajo. En ella sólo se habla de que el contrato colectivo podrá convertirse en obligatorio.

Por otra parte, en ésta clase de "contratos" la objeción contractual se acentúa ostensiblemente ya que el principio de la autonomía de la voluntad deja de tener aplicación en beneficio de la intención mayoritaria de las partes que lo celebran. Es posible, inclusive, que el contrato colectivo obligatorio se extienda a un sector de trabajadores y de patrones que constituya una empresa específica ajena a la voluntad de las dos terceras partes de patrones y trabajadores sindicalizados de una rama de la industria en una región determinada. En éste caso, aún contra la manifestación de voluntad de los patrones y trabajadores que forman la empresa en cuestión, el contrato ley tiene aplicación en sus relaciones laborales. En tal virtud el llamado contrato ley no tiene absolutamente nada de contrato.

Tampoco es "ley" ya que su vigencia no es general ni -- tiene las características de los actos emanados del poder legislativo.

En realidad, podemos concluir que, derivando ésta institución de un acuerdo de voluntades mayoritarias, en todo caso podría sostenerse que más que un contrato es un convenio, pues sabido es que si bien es cierto que todo contrato es un convenio, -- no todo convenio es un contrato.

El nacimiento del "contrato ley" está, como todas las - instituciones jurídicas, sujeto a requisitos de fondo y de forma:

Los requisitos de fondo que podemos desprender del artículo 58 de nuestra Ley del Trabajo son: 1o.- La existencia previa de un contrato colectivo de trabajo. 2o.- Celebrado por las dos - terceras partes de patronos y trabajadores sindicalizados.- 3o.-- De una rama de la industria y 4o.- De una región determinada.

Para que exista el contrato colectivo no se hace necesario que previamente se den los contratos individuales ya que éstos -- pueden formarse simultáneamente con aquél, pero para que exista el contrato ley, se requiere, necesariamente, la existencia -- previa de los contratos colectivos de trabajo.

En cuanto al segundo requisito de que el contrato debe - de ser celebrado por las dos terceras partes de patronos y trabajadores sindicalizados, cabe aclarar que el artículo 58 de la Ley del Trabajo, contiene una falsedad si se quiere interpretar a la letra, pues en él se estableció, que las dos terceras partes se refieren a "patronos y trabajadores sindicalizados", luego la palabra "sindicalizados" debe de aplicarse también a los patronos, -- pues la letra "y" es copulativa y no disyuntiva y en dicho precepto no se habla de patronos "o" trabajadores. En la práctica y a -- pesar de lo que dispone el precepto que comentamos no se exige la sindicalización de los patronos pues de acuerdo con lo que establece el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, para que un - contrato colectivo pueda existir se requiere la sindicalización o brera pero no la patronal ya que dicho contrato puede ser celebrado por un sólo patrón, varios patronos o uno o varios sindicatos-patronales.

En cuanto a los requisitos de forma se requiere: a).-demanda de parte legítima ante la Secretaría del Trabajo. b).-dicha demanda debe de ser solicitada por las dos terceras partes de patronos y trabajadores de una determinada rama de la industria y de una región determinada, en la inteligencia que basta que cualquiera de los grupos de patronos o trabajadores lo soliciten. c).-La Secretaría debe de cerciorarse que los solicitantes constituyen la mayoría de la profesión, ya que en caso contrario debe de desecharse. d).- Debe de publicarse la solicitud en el Diario Oficial de la Federación, abriéndose un término de quince días para una posible oposición la cual se debe desahogar sumariísimamente en una audiencia y posteriormente se debe emitir un dictámen. La oposición desde luego debe de estar fundada y motivada y ser presentada por parte legítima. e) El poder Ejecutivo expedirá en su caso un decreto de obligatoriedad de los contratos colectivos si se reúnen dichos requisitos para el efecto de que dichos contratos sean elevados a la categoría de obligatorios.

En cuanto a su duración, el contrato ley siempre es por tiempo fijo y por disposición expresa del artículo 64 de la Ley de la materia su plazo no puede exceder de dos años.

Para que opere la prórroga del contrato ley se requiere o bien que los trabajadores o patronos no hayan manifestado su voluntad de dar por terminado el contrato o que no hubieron solicitado su revisión. En éstos casos la prórroga es automática y no necesita de una nueva intervención del Poder Ejecutivo.

Para la revisión del contrato se exige que las partes se pongan de acuerdo sobre el particular y en tal caso puede tener lugar en cualquier tiempo siempre y cuando existan condiciones que lo justifiquen. La Secretaría del Trabajo está en posibi

lidad de imponer una multa de diez a cincuenta mil pesos si las partes se oponen sin causa a la revisión del contrato.

En la actualidad, tanto para la formación del contrato como para su revisión, se sigue el sistema de Convención -- ante la Secretaría del Trabajo y Provisión Social.

La terminación del contrato colectivo obligatorio no implica necesariamente la terminación de los contratos colectivos que le dieron origen ya que éstos pueden continuar regulando las condiciones de trabajo pactadas entre obreros y patrones.

Para que se dé por terminado el contrato ley se requiere que se solicite su terminación con tres meses de anticipación a la fecha de su vencimiento por cualquiera de las partes, bastando, en dicho caso, la mayoría de cualquiera de los grupos o cuando en la revisión del contrato no se pueda lograr un entendimiento entre los patrones y trabajadores.

Finalmente y en cuanto a la validez de este contrato, se ha dicho que es anticonstitucional por tres motivos a saber: 1o.- Por su extensión a todos los trabajadores y patrones de una rama industrial. 2o.- Por la invasión de las relaciones entre los poderes federales y locales y 3o.- En cuanto a la facultad atribuida al Presidente de la República para declararlo obligatorio.

Por lo que respecta a la validez de la extensión del contrato a todos los trabajadores y patrones de una rama industrial, estimamos que no es anticonstitucional en virtud de que el derecho del trabajo tiende a universalizarse; desea que el --

trabajador sea tratado igualmente en cualquier lugar en que se encuentre, debido a que el derecho laboral protege no a un trabajador ni a un grupo de trabajadores, sino al hombre que trabaja.

El aspecto relativo a la intervención del Presidente de la República también se justifica toda vez que dicha autoridad se limita simplemente a juzgar la oportunidad de la medida sin crear el derecho sino más bien ratificándolo. Pero aún suponiendo que el Presidente creara el derecho, - tampoco sería anticonstitucional en virtud del sistema de frenos y contrapesos en que vivimos y en donde los Federes de la Federación realizan incursiones en el campo de aplicación de los otros poderes. Ahora bien, si dicha actuación presidencial no puede reputarse anticonstitucional, - pensamos que no es sin embargo la más idónea ya que se pasa por alto al Secretario del Trabajo y Previsión Social - que sería, en última instancia, el encargado de ratificar el derecho.

La segunda objeción a la constitucionalidad del - contrato ley es la que en realidad tiene fundamento jurídico.

En el caso de que el Contrato Ley sea aplicable - en dos o más entidades federativas, la intervención del - Feder Ejecutivo Federal admite justificación, pero si el decreto en cuestión se aplica en una sola entidad federativa, pensamos que efectivamente se vulnera la soberanía - estatal y se deja, indebidamente, sin intervención al Gobernador de la Localidad.

De todo lo anteriormente expresado podemos sacar -- como corolario lo siguientes: 1.- El Contrato Ley no debe ser denominado como tal en virtud de que ni es contrato, ni es ley. No es contrato porque a pesar de que derive de un convenio, se puede dar el caso de que una tercera parte, la excluida de los trabajadores y patronos de una rama de la industria y de una región determinada, que formen una empresa, rechacen el contrato y éste se les imponga en virtud de la voluntad mayoritaria de las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados de la misma rama de la industria y de la misma región determinada. No es ley porque formalmente no reúne los requisitos necesarios para que sea considerado como tal. 2.- Dicho contrato al que por nuestra parte lo llamaremos colectivo obligatorio, es un convenio de industria, a diferencia del colectivo ordinario que es simplemente un convenio de empresa. 3.- Entre el contrato colectivo obligatorio y el ordinario existen substanciales diferencias que es necesario precisar:

a) En cuanto a su nacimiento: el contrato colectivo ordinario no requiere de la existencia previa del o de los contratos individuales, pues puede formarse al mismo tiempo que ellos; el contrato colectivo obligatorio requiere siempre de la existencia previa del contrato colectivo ordinario.

b) En cuanto a su duración: el contrato obligatorio debe de ser por tiempo fijo y no puede exceder de dos años; el ordinario puede ser por tiempo fijo, por obra determinada o por tiempo indefinido.

c) En cuanto a su revisión: el ordinario puede revisarse voluntaria u obligatoriamente. El colectivo obligatorio requiere siempre revisión voluntaria.

d) Por lo que respecta a la terminación: el contrato obligatorio se extingue por mutuo consentimiento como el ordinario, pero también puede finiquitarse, a diferencia de aquél, si se solicita su terminación con tres meses antes de su vencimiento o cuando en la revisión del mismo no se llega a ningún acuerdo entre las partes que lo tienen celebrado.

IV.- LA ENCICLICA "MATER ET MAGISTRA".

1.- Estructuración general.- 2.- Proceso de adaptación entre el desarrollo económico y el progreso social. -- 3.- Las exigencias de la justicia frente a las estructuras productoras.- 4.- La Propiedad Privada.- 5.- Nuevos aspectos de la cuestión social.

1.- Estructuración General.

La Encíclica Mater et Magistra se encuentra dividida en cuatro partes generales que se refieren respectivamente -- a los siguientes aspectos: 1.- A la doctrina de la Iglesia Católica, recogida principalmente a través de las Encíclicas -- Rerum Novarum y Quadragesimo Anno. 2.- En el segundo capítulo se aborda el estudio de las determinaciones y ampliaciones de las enseñanzas obtenidas por Encíclicas anteriores y por el -- pensamiento de Pío XII a la luz de las características de los -- tiempos en que vivimos. 3.- La parte tercera comprende el análisis de las relaciones entre naciones de diverso desarrollo -- económico a través de las exigencias de la justicia social y -- del constante incremento demográfico. 4.- Finalmente, en el último apartado, la Encíclica nos habla de la reconstrucción -- de las relaciones de convivencia en la verdad, en la justicia y en el amor. En dicha parte se exhorta no sólo a los católicos sino a todos los hombres de buena voluntad a que no se -- contenten con un conocimiento de lo que la inteligencia acepta si no que pasen a una acción decidida y consciente para -- ponerla en práctica.

En esta Encíclica de Juan XXIII de fecha 15 de mayo -- de 1961, su Santidad abunda en los conceptos fundamentales --

de las Encíclicas Rerum Novarum y Quadragésimo Anno, con el objeto de renovar sus enseñanzas y de insistir en determinados principios básicos como el de la subsidiaridad que regula las relaciones entre la iniciativa personal y la intervención del Estado, el de la socialización, el de la remuneración del trabajo, el de las exigencias de la justicia ante las estructuras productoras y el de la propiedad privada.

Por otra parte con este documento se conmemora el 70 aniversario de la "Rerum Novarum".

En un comentario anónimo a "Mater et Magistra" se dice que si bien es cierto que las enseñanzas de León XIII y Pío XI proyectan la reflexión sobre situaciones históricas concretas, hay en todas ellas un hilo conductor que permite con toda claridad descubrir los puntos fundamentales e invariables del magisterio social de la iglesia, que a su vez son recogidos por el Papa Juan XXIII para exponer el pensamiento moderno de la doctrina católica frente a los graves problemas que nacen de la relación económica-social que se da entre los hombres.

En cuanto al llamado principio de subsidiaridad, proclamado solemnemente por Pío XI en Quadragésimo Anno y que tiene como fundament. la defensa de la libertad de la persona humana se afirma que tiene una doble formulación: negativamente en tanto que se sostiene que "lo que puede hacer una sociedad menor, no debe hacerlo la mayor" e positivamente si se piensa que "toda acción de la sociedad es por su misma naturaleza subsidiaria". Es decir, lo que los particulares pueden hacer por sí mismos y con sus propias fuerzas, no se les debe quitar para encargarlo a la comunidad. Por lo tanto, es conveniente --

que la suprema autoridad de la cosa pública deje en manos de los grupos más pequeños, para su realización, las cosas y preocupaciones de menor importancia, las cuales por lo demás, la absorberían en Romaña. En una palabra, el Estado y la iniciativa privada deben de actuar en sus propios campos colaborando estrechamente. El primero debe de intervenir para favorecer, estimular, coordinar y completar la acción individual; la segunda debe de tener libertad para actuar en la prosecución de sus intereses comunes. Con estas ideas se combate al estado totalitario y despótico que como se ha dicho quiere y desea que la iniciativa privada quede privada de iniciativa.

Acordo con estas ideas Luis Sánchez Agosta, en algunos comentarios a "Mater et Magistra" sostiene que -- "El Pontifice afirma como un imperativo moral la necesidad de que en los sistemas económicos esté permitido y garantizado el libre desarrollo de las actividades de la producción fundándose en los derechos esenciales de la personalidad y en el derecho que toda persona tiene de ser el primer responsable de su propia manutención y de la de su propia familia. La experiencia atestigua que la falta de iniciativa de los particulares coincide con las tiranías políticas. Es necesario una convivencia ordenada y fecunda en el campo económico de los particulares y de los poderes públicos pues el bien común debe ser seguido históricamente no sólo por el poder público sino por la iniciativa privada". (1)

(1) Luis Sánchez Agosta. "La Constitución económica de los Estados". Madrid. Pag. 121.

Como todos los demás principios a que se refiere - "Mater et Magistra" en apoyo a las Encíclicas que la precedieron, serán objeto de detenido estudio en incisos venideros, concluimos este apartado en relación con el problema de la subsidiaridad con lo expresado en el texto de la Encíclica: "Por otro lado, donde falta o es defectuosa la debida actuación del Estado, reina un desorden irremediable, abuso de los débiles por parte de los fuertes menos escrupulosos, que arraigan en todas las tierras y en todos los tiempos como la cizaña entre el trigo".

2.- Proceso de adaptación entre el desarrollo económico y el progreso social.

Juan XXIII distingue con todo acierto entre el desarrollo económico y el progreso social, afirmando que si bien es cierto que no puede darse el progreso social sin el desarrollo económico en virtud de que el goce de las ventajas sociales presuponen una adecuada capacidad productiva, también lo es que puede darse un gran desarrollo capitalista de mediados del siglo pasado; en la última post-guerra los católicos-alemanes denunciaron el peligro de que, en medio de un aumento general del nivel de vida, las desigualdades entre los que poseían mucho y los que no poseían nada se acentuaban, debido a una injusta distribución de la riqueza.

En efecto, en Mater et Magistra se asienta sin lugar a dudas que la riqueza económica de un pueblo no consiste --- solamente en la abundancia total de los bienes, sino también, y más aún en la real y eficaz distribución de los mismos ya - que sólo en esta forma se podrá garantizar el desarrollo indi

vidual de los componentes de la sociedad que constituye el verdadero fin de la economía nacional.

De ahí la necesidad de que se procure que las riquezas no se acumulen inequitativamente sino que se distribuyan entre los obreros en forma de participación de utilidades, - especialmente cuando se les dá una retribución que no sea -- superior al salario mínimo.

En esta parte de la Encíclica se trata de incorporar al contrato de trabajo elementos del contrato de sociedad -- pues se recomienda que el trabajador participe en las ganancias de la empresa y de ser posible que se le reconozca algún título de crédito o de propiedad en la misma.

Sobre este particular estimamos que aunque el principio en sí mismo es irrefutable, en la práctica será de muy difícil aplicación, pues como dice José María Rianza Ballesteros al comentar la parte relativa de la Encíclica: "El problema se contraría en buscar soluciones tanto para el acceso a la propiedad de la empresa como para la distribución equitativa de los frutos de la misma; los diversos factores que interviene no deben de tener su adecuada retribución. La del factor capital debe consistir en el interés necesario para lograr que el elemento riesgo quede compensado y si, se quiere, lo que -- pueda representar el valor de una justa amortización; el trabajo, en sus diversas formas es el que tiene el derecho primordial a los frutos que se derivan de la forma de organización que substancialmente es la empresa, por su carácter de vinculación estrecha a la personalidad creadora que le dió su origen y que la sustenta". (2)

(2) J. Ma. Rianza Ballesteros. "La Remuneración del Trabajo".- Pag.253-4. "Comentarios a la Mater et Magistra". Madrid.

Sin embargo, nos dice Rianza Ballesteros, no es fácil determinar la proporcionalidad de las ganancias que correspondan al capital y al trabajo pues ello depende en gran parte - del grado de evolución social que permita conseguir los objetivos que se desean pues de otra suerte las aspiraciones y -- los buenos propósitos quedarán siempre a gran distancia de la realidad.

Es decir, la idea de que los trabajadores participen de las utilidades en las empresas y de que inclusive sean accionistas de ella en teoría es indistutible. En la práctica se requiere un mutuo entendimiento y confianza que permita el adecuado desarrollo de las relaciones entre el capital y el trabajo que infortunadamente no es muy fácil alcanzar. La En cíclica al respecto previene que es necesario advertir que - "la proporción entre la retribución del trabajo y los beneficios de la empresa debe fijarse de acuerdo con las exigencias del bien común, tanto de la propia comunidad como de la entera familia humana".

Fernando Guerrero apunta sobre el particular que el Papa estima "con exquisita prudencia, frente a los apriorismos y uniformismos de las fórmulas únicas, que no es posible fijar con normas ciertas y definidas las características de - la participación, dado que han de establecerse más bien teniendo en cuenta la situación de cada empresa, situación que varía de unas a otras y que aún dentro de cada una está sujeta muchas veces a cambios radicales y rapidísimos". Con ello, concluye Guerrero que para él la participación fué planteada en la Encíclica "en el terreno de los acuerdos libres entre -

ambas partes contratantes y no en el de la imposición legal, aún cuando el Estado pueda orientar y estimular positivamente a las empresas a que avancen por este camino". (3)

De acuerdo con lo anterior y como corolario al problema, pensamos que el progreso social no queda supeditado-- al desarrollo económico de los pueblos sino antes bien, el desarrollo industrial o económico debe adaptarse y subordinarse al progreso social, al respeto a la dignidad de la persona humana y a la necesidad de distribuir apropiadamente las riquezas.

3.- Las exigencias de la justicia frente a las estructuras productoras.

Dice la encíclica al respecto: "La justicia ha de ser respetada, no solamente en la distribución de la riqueza, sino también en orden a la estructura de las empresas en que se cumple la actividad productora, porque en la naturaleza -- de los hombres se halla involucrada la exigencia de que, en el desenvolvimiento de su actividad productora tengan posibilidad de empeñar la propia responsabilidad y perfeccionar el propio ser".

En otras palabras, no basta con distribuir justamente las riquezas, es necesario, además, que los económicamente débiles puedan perfeccionarse, porque el trabajo no debe de ser solamente un simple medio para lograr subsistir.

(3) Fernando Guerrero "Participación Activa de los trabajadores en la Empresa". Pág. 319. Madrid.

Todo hombre que trabaja tiene derecho de acceso a las formas superiores de su existencia: al cultivo de su inteligencia, de su responsabilidad y de su espíritu. El trabajador tiene derecho a una vida decorosa, tranquila, sin sobresaltos.

Para lograrlo se requiere necesariamente la armonía - entre los factores de la producción. El obrero con problemas, con luchas constantes, no podrá dedicarse a desarrollar sus formas superiores de entendimiento o de espiritualidad. La lucha de clases divide y trata de obtener ventajas sin límite o sin consideración. Está reñida con la justicia. La colaboración desinteresada y equitativa del capital y el trabajo implica confianza, seguridad y corteza que permiten ocuparse de los valores superiores. Por ello la justicia exige en el campo de las relaciones laborales el entendimiento y la comprensión de las fuerzas productoras pues sin ellas se desarticula y desajusta el engranaje de la sociedad.

Por lo tanto la empresa debe de ser considerada como una verdadera unidad económica social, como una comunidad de personas donde la participación de sus miembros en todos los planes de la actividad que ella realiza es inherente a su condición de comunidad.

Sin embargo, lo anterior no quiere decir que todos los miembros de la empresa participen de las utilidades en partes iguales pues es evidente que ello no sería posible. La participación de las personas que forman la empresa está graduada - según sus cualidades, sus funciones, su utilidad; la participación no supone un reseré igualitario y utópico que haría del conjunto de una comunidad de personas, sino un agregado masivo,

informe y monótono, sin la riqueza de las expresiones personales, jerarquizadas y dirigidas a la obtención de un fin previsto y obtenido con la diversa y simultánea cooperación de todos.

En la Encíclica se expresa en apoyo de lo anteriormente mencionado que "Esto exige que las relaciones entre los empresarios y dirigentes por una parte y los trabajadores por la otra, lleven el sello del respeto, la estima, la comprensión, la lealtad y activa colaboración e interés como en una obra común y que el trabajo, además de ser concebido y vivido como fuente de entradas de la empresa, sea también, por todos los miembros de la empresa, como cumplimiento de un deber y prestación de un servicio".

Al respecto y en unos comentarios en los que intervino fundamentalmente el Sr. Lic. Isaac Guzmán Valdivia, connotado pensador mexicano, y que fueron elaborados para el Movimiento Familiar Cristiano, se desarrolla perfectamente la idea de colaboración a que se refiere la Encíclica al establecer que: "El respeto a la dignidad humana del trabajador desde el punto de vista de su participación en la vida de la empresa, como exigencia de la justicia social, implica: a) Un cambio en la mentalidad del empresario para que éste reconozca la aspiración de los obreros de tomar parte en la labor común de la empresa. b) Un claro sentido de responsabilidad en los trabajadores para que éstos vean en su trabajo el real cumplimiento de su deber. c).- La formación en ambos, empresarios y trabajadores, del sentido del bien común, tanto de la empresa misma como de la sociedad en general". (4)

(4) Mator et Magistra. "La dignidad del hombre y la reestructuración de las empresas". Isaac Guzmán Valdivia. R.7/a. Pág. 2.

Concordamos igualmente con las ideas del maestro Guzmán Valdivia en cuanto a que el bien común en general es el conjunto organizado de aquellas condiciones que permitan y favorezcan el desarrollo personal de los componentes de grupo y en consecuencia con el criterio de que el bien común de la empresa consiste en su propia estabilidad como fuente de trabajo, en su capacidad económica que le permita pagar salarios justos y remuneradores, en la organización adecuada de las condiciones de trabajo, en el ambiente social de cooperación y amistad que debe de prevalecer, y en la posibilidad real de prosperidad personal dentro de la empresa a través de más amplia capacitación, ascensos, percepciones y de las demás medidas que sean propicias para el progreso intelectual y moral.

Por último, cabe hacer mención que Juan XXIII termina la parte relativa de la Encíclica que comentamos encomiando la labor desarrollada por la O.I.T.: "Y también nos complace mos en expresar nuestro cordial aprecio hacia la Organización Internacional del Trabajo, que desde hace decenios progta su eficaz y preciosa contribución para la instauración en el mundo de un orden económico-social inspirado en justicia y humanidad, en el que encuentran su expresión incluso las demandas legítimas de los obreros".

4.- La Propiedad Privada.

De conformidad con el artículo 27 Constitucional -- "La propiedad de las tierras y aguas comprendidas dentro del territorio nacional corresponde originariamente a la Nación, la cual ha tenido y tiene el derecho de transmitir el dominio de ellas a los particulares, creando la propiedad privada".

Nuestro Código Civil por su parte establece respectivamente en sus artículos 830, 831 y 886 que "el propietario -- de una cosa puede gozar y disponer de ella con las limitaciones y modalidades que fijen las leyes", que "la propiedad no puede ser ocupada contra la voluntad de su dueño sino por -- causas de utilidad pública y mediante indemnización" y que -- "la propiedad de los bienes da derecho a todo lo que ellos -- producen o se les une o incorpora natural o artificialmente. Este derecho se llama de accesión".

Contrastando con éstos principios el Código francés -- previene que la propiedad consiste en el derecho de gozar -- y disponer de las cosas de la manera más absoluta.

En las Partidas se establece que la propiedad es el -- "Poder que ome ha en su cosa de fazer della e en ella lo que -- quisiera según Dios e según fuero". (5)

Colin y Capitant nos dicen que la propiedad consiste -- "en el poder de usar de una cosa y de aprovechar toda la utili -- dad que es susceptible de procurarse de un modo exclusivo y per -- petuo". (6)

En fin, podríamos citar innumerables definiciones -- sobre el particular ya que todos los tratadistas del derecho en -- general han ensayado sus propios conceptos sobre la propiedad; -- sin embargo creemos que con los ya señalados tomamos el mato -- rial necesario para formarnos un concepto claro de este derecho.

(5) Ley 1, título 28, Partida 3.

(6) Colin y Capitant. "Derecho Civil". Pág. 539 II Volumen Bis.

Las Encíclicas Pontificias, según lo dejamos anotado, (hojas 9-11 y 18-19) reconocen tradicionalmente el Derecho de Propiedad como algo inalienable a la persona humana ya que poseer algo como propio y con exclusión de los demás, es un derecho que dió la naturaleza a todo hombre.

En "Rerum Novarum" se fijó el concepto de propiedad como algo distintivo entre el hombre y los animales ya que éstos no pueden tener derecho de propiedad sobre las cosas porque carecen de razón y son incapaces de todo derecho además de que no la necesitan ni les hace falta ya que tienen el uso común de los bienes materiales o alimentos que espontáneamente les ofrece la naturaleza.

En Mater et Magistra se vuelve a insistir que el derecho de propiedad privada de los bienes, aún de los productivos, tiene valor permanente precisamente porque es de derecho natural fundado sobre la prioridad ontológica y de finalidad de los seres humanos.

Callart Fulch nos dice al respecto que "algunos ultraprivatistas se han referido irónicamente a la función social de la propiedad considerándola como una invasión de la doctrina tradicional de la Iglesia, lo que no es así, pues el incondicionamiento del derecho de propiedad procede del concepto ilimitado del dominio quirritario que llega hasta el jus abutendi, criterio de ilimitación que no fué admitido por el derecho canónico al espiritualizar las instituciones del Derecho Romano. La divinización del derecho de propiedad hasta considerarlo absoluto y sagrado vino mucho más tarde, con el liberalismo económico en sus expresiones más radicales, llegando a contami-

nar a alguno de los ambientes católico-conservadores del siglo XIX y contra tan desmedida pretensión reaccionó Pío XII con és tas intergiversables afirmaciones: En ningún modo pretende --- sostener la Iglesia pura y simplemente el actual estado de cosas, como si viera en él la expresión de la voluntad divina, -- sino que más bien se preocupa de hacer que la institución de -- la propiedad privada sea, como debe ser, conforme al designio de la divina sabiduría y a lo dispuesto por la naturaleza".(7)

Contra todas estas ideas, la escuela socialista estima y sostiene que la guerra entre obreros y patronos desaparecería si se acabara con el "mito" de la propiedad privada y pasaran los bienes al Estado o Municipio para que fueran distribuidos por igual entre toda la colectividad.

Para Proudhon la propiedad es un robo; sus características presuponen una invasión y una exclusión de los demás que son injustas o inexplicables.

Antonio de Ibarrola llega al fondo del problema natural de la propiedad cuando dice: "Recordemos que hemos expuesto la teoría antes de definir siquiera el derecho de propiedad, -- porque no hay noción más clara en la mente del hombre que la noción de la propiedad. ¿Hay alguna lengua que no tenga en su léxico el pronombre y el adjetivo personal de lo mío, lo tuyo o lo suyo? Ninguna. La noción de propiedad es la primera que -- adquiero el niño: "mi caramelo" dice. Y tiene la noción exacta del jus abutendi romano: lo consume él exclusivamente". (8)

(7) La Encíclica "Mater et Magistra" y el Derecho Laboral. Alejandro Gallart Folch. Derecho del Trabajo (Revista 1961) de septiembre. Pág. 437. Argentina.

(8) Antonio de Ibarrola. "Cosas y Sucesiones". Pág. 131.

Coincidimos con las ideas expresadas por el maestro - De Ibarrola en el sentido de que como lo expone la doctrina -- social católica, el derecho de propiedad es conforme a la naturaleza racional del hombre; por otra parte y abundando en las ideas de C. van Gestel pensamos también que la propiedad privada se justifica porque el hombre mediante ella puede satisfacer sus propias necesidades y las de su familia. Además, con la propiedad privada se salvaguarda la dignidad de la persona humana, su libertad y su propia soberanía como ser independiente y responsable.

Ahora bien, lo anterior no quiere decir que la propiedad deba de ser considerada como un derecho absoluto o que toda propiedad libera al hombre, pues el exceso de bienes y sobre todo el apego del espíritu a ellos, nos dice Joaquín Ruiz-Giménez (9), esclaviza desde el punto de vista moral e incluso en el plano social y político a no ser que por libertad se entienda el privilegio de la fuerza.

Efectivamente, los apóstrofes más duros de los Pontifices en las Encíclicas respectivas se dirigen contra la esclavitud interior de los ricos, de los poderosos de este mundo. La propiedad para ser fuente de libertad en el orden ético, ha de limitarse a ser propiedad a escala humana, que permita satisfacer las necesidades reales de la vida propia y familiar pero - que no ponga coto o lastre en el espíritu ni sobra en el corazón.

Estamos de acuerdo con Ruiz Giménez en cuanto a que el Estado debe de regular el derecho de propiedad para que el demi
(9) Joaquín Ruiz Giménez. "La Propiedad" pag. 424

nic privado se pueda mantener dentro de los límites que impone - la justicia y para que se pueda cumplir con la función social po sitiva que le es inherente y que en la actualidad ha sido reco nida como la principal característica de este derecho, ya que se gún lo demuestra la propia experiencia, no basta con la buena vo luntad del propietario consciente de su responsabilidad moral ni siquiera con la acción magistral de la iglesia, sino se hace no cesario que las autoridades públicas y el Estado intervengan pa ra mantener la armonía entre todos los ciudadanos y para centro lar las facultades que como propietarios les corresponden en atención a los más altos requerimientos del bien común.

Por ello, los principales sostenedores de la doctrina - social católica estiman que la justicia social, por exigencias - del bien común, limita y encauza el derecho de propiedad privada para que: a) el uso de los bienes por parte del propietario se - haga en tal forma que no sólo él obtenga provecho sino que se lo gre también el mayor beneficio posible para los demás. b) El Es tado y las entidades públicas puedan legítimamente poseer en pro piedad bienes instrumentales, especialmente cuando llovan consi go un poder económico tal, que no es posible dejarlo en manos de - personas privadas sin peligro del bien común. c) la propiedad so cial se difunda y se pueda substituir el postulado socialista de "todos - proletarios" por el de "todos propietarios", dado que en esta for ma se obtendría mayor seguridad y estabilidad en todas las rela ciones humanas.

Al respecto Juan XXIII termina el capítulo respectivo a - la propiedad privada expresando que: "Nos complacemos aquí en re -

cordar cómo en el Evangelio es considerado legítimo el derecho de propiedad privada de los bienes, pero al mismo tiempo el Maestro Divino dirige frecuentemente a los ricos apremiantes llamadas a que muden en bienes espirituales sus bienes materiales dándolos a los necesitados: No amontenéis tesoros en la tierra, -- donde la polilla y la herrumbre los destruyen y donde los ladrones perforan los muros y roban; amontenal más bien tesoros en el cielo en donde la polilla y la herrumbre no los destruyen y donde los ladrones no perforan muros ni roban, y el Señor considerará como hecha o negada a los indigentes. Cuanto hicisteis a uno de éstos hermanos míos o al más pequeño, a Mí me lo hicisteis".

De lo anterior llegamos a la simplista pero en nuestro medio indiscutible conclusión de que la propiedad privada es un derecho inherente a la persona humana; que el Estado debe de intervenir prudentemente para limitar su disfrute y que el adecuado uso de ella permitirá alcanzar no sólo el perfeccionamiento material sino también el espiritual de los ciudadanos.

5.- Nuevos aspectos de la cuestión social.

Hace dieciocho siglos, dice Proudhon, el mundo bajo el Imperio de los Césares se consumía en la esclavitud, en la superposición y en la voluptuosidad. El pueblo oprimido por continuas bocanadas había perdido la noción del derecho y del deber; la guerra y la orgía los diezmaba sin interrupción y no estando unidos los hombres, no era posible establecer la paz social.

Con el transcurso del tiempo, se empezó a notar la necesidad de afrontar conjuntamente todos los riesgos inherentes a la persona humana, con el objeto de garantizar efectivamente la tran-

quilidad social. Sin embargo, no se ha podido alcanzar en definitiva la meta trazada, pues como dice Abraham Epstein aún en pleno Siglo XX la inseguridad económica abruma nuestras vidas y trastorna nuestra libertad frustrando nuestra búsqueda del bienestar general.

Ante esta perspectiva, la doctrina social católica siempre se ha referido, a través de las Encíclicas Papales, a los problemas más importantes que plantea la llamada "cuestión social".-- Así, en la tercera parte de "Mater et Magistra", Juan XXIII aborda los aspectos de mayor interés que pueden presentarse con motivo de las exigencias de la justicia respecto a las relaciones entre los sectores de la producción, particularmente en la agricultura; comenta el desarrollo gradual y armónico de los diversos sistemas económicos; nos habla de los seguros sociales y de la seguridad social y en una palabra, apunta los requisitos indispensables para que pueda encontrarse el verdadero fundamento del orden social.

Al examinar las causas del éxodo rural, la Encíclica señala como una de las principales el hecho de la gran diferencia-- entre la renta del sector agrícola y el sector industrial de modo tal que en muchas economías nacionales la producción entre los beneficios del capital invertido en la agricultura y del invertido en la industria es de uno a diez.

En este orden de ideas la Encíclica reconoce que en cuanto al éxodo rural positivo no vale la pena perder el tiempo en bucélicas lamentaciones sobre la despoblación, pues se trata de una liberación de mano de obra que el progreso técnico y el aumento de productividad agrícola permiten, pero en relación con el éxodo no-

gativo, hay que estar preparados para evitarlo, pues se encuentra motivado por el emperamiento relativo de la retribución al sector agrícola y trae como consecuencia un aumento constante del precio de los alimentos, una disminución de la producción de artículos primarios en desproporción evidente con la producción de objetos menos necesarios.

Como remedio a dichos problemas su Santidad sugiere que el desarrollo económico de las comunidades políticas sea realizado en manera gradual y con armónica proporción entre todos los sectores productivos, es decir, se necesita que en el sector agrícola se efectúen las innovaciones concernientes a las técnicas productivas, la selección de los cultivos y las estructuras administrativas que el sistema económico, mirado en su conjunto permite o pide y que, lo más que sea posible, se efectúen en las debidas proporciones respecto al sector de la industria y de los servicios.

Posteriormente al vital problema del campo, la Encíclica señala "el problema tal vez mayor de la época moderna" al referirse a las relaciones entre las comunidades políticas económicamente desarrolladas y las comunidades políticas en vías de desarrollo económico. (Véase que no se utiliza el término de naciones - c comunidades políticas subdesarrolladas).

Sobre este particular Juan XXIII indica que por el elemental principio de solidaridad humana las grandes potencias económicas, los países que disponen de medios de subsistencia con exuberancia deben de proveer a los que carecen de elementos económicos que les impiden llevar una vida decorosa. Los católicos, por razón de caridad, deben sentirse acicateados a encontrar soluciones adecuadas a esta situación.

Sin embargo solidaridad no quiere decir subordinación de intereses. Junto a ella la Infelicia señala la interdependencia de las naciones. En algún momento de la historia pudo pensarse, quizá con cierta razón, que lo importante, lo fundamental para cada país era la consolidación de su propio bienestar sin tener en cuenta a los demás. Hoy es imposible. El comercio, -- las comunicaciones, los medios de difusión de las ideas, colocan a los hombres no sólo en una interrelación por las necesidades materiales, sino que también van creando una especie de humanidad concreta que piensa y reacciona ante los acontecimientos que se producen en todo el globo. Esa interdependencia al mismo tiempo que crea la posibilidad de comprensión mutua puede provocar un nuevo sentido de conciencia si los pueblos menos provistos -- no ven en los más desarrollados un intento de mejorar su suerte. Por otra parte, ningún país, por poderoso que en apariencia sea, puede considerarse como totalmente independiente de las demás naciones, pues basta el ejemplo de los Estados Unidos que necesitan del concierto mundial para proveerse de caucho o estaño, de ciertas materias alimenticias como el café o el azúcar.

La ayuda por otra parte, debe de ser desinteresada. No debe de llevar en sí misma losos o planes de predominio. Ayudar a las naciones en vías de desarrollo no significa suplantarse su gobierno con un grupo de técnicos extranjeros que decidan lo que debe hacerse en el país ayudado. La colaboración debe ir a desarrollar económicamente los países de acuerdo con su propia idiosincrasia, no implantando una caricatura del país que presta la ayuda. "La construcción de la Avenida Stalin en Berlín con edificios copiados de Moscú, es una muestra de lo que no debe de hacerse, -- como asimismo el pretender que la ayuda técnica obliga a adoptar-

la "American way of living". (10)

Al efecto Pío XII proclamó que la Iglesia de Cristo no puede pensar y no piensa en menoscabar o desestimar las características particulares que cada pueblo con celosa piedad y comprensible orgullo guarda y mira como precioso patrimonio. Su fin es la unidad sobrenatural en el amor universal, sentido y practicado y no la uniformidad exclusivamente externa, superficial y por lo mismo rehabilitante.

En cuanto al incremento demográfico y el desarrollo económico, el Papa expone, con gran claridad el manido problema de la desproporción entre el incremento de la población y los medios de subsistencia: "crece notablemente el exceso de nacimientos sobre defunciones, mientras no aumenta proporcionalmente la eficiencia productiva de los respectivos sistemas económicos".

Sin embargo, la vieja teoría de que llegará un momento en que no se pueda subsistir por falta de elementos productivos no preocupa al Papa: "dicho problema no parece, a lo menos por ahora y en un futuro próximo, que cree graves dificultades: en todo caso son demasiados inciertos y oscilantes los elementos de que disponemos para poder sacar de aquí conclusiones seguras".

Por otra parte y en apoyo de lo expresado, creemos que, como dice Clément Merton, los problemas que debemos resolver son los de nuestra época; los que debemos prever son a lo más, los de las siguientes dos generaciones: más allá, nos faltan datos seguros y querer hacer planes a largo plazo sería pura fantasmagoría.

(10) Encíclica "Mater et Magistra". Pág. 94. Ediciones Cias. Buenos Aires.

Ahora bien, en cuanto al fondo de la cuestión, el Papa considera que la solución del problema no se debe de buscar en expedientes que ofendan el orden moral establecido por Dios y ciegan los mandamientos mismos de la vida humana puesto que la doctrina católica - en materia conyugal enseña que hay un deber positivo de fecundidad. - Con todo, la Iglesia no olvida que el deber familiar tiene dos dimensiones: la procreación y la educación. Por ello para Loeloreq - la fecundidad ideal es la fecundidad racional por la cual los hombres procrean tantos hijos como pueden educar sanamente. Al respecto los moralistas católicos afirman que la moral cristiana admite - un control de la natalidad, pero exige que se haga dignamente, por medio del dominio de los instintos y no por su desviación que esteriliza el proceso fisiológico. Juan XXIII concluye en relación con el problema que "La verdadera solución se halla solamente en el desarrollo económico y en el progreso social que respeten y promuevan los verdaderos valores humanos, individuales y sociales; es decir, desarrollo económico y progreso social actuados en el ámbito moral, en conformidad con la dignidad del hombre y con el inmenso valor que es la vida de cada uno de los seres humanos y actuados en una colaboración de escala mundial que permita y fomente una circulación ordenada y fecunda de útiles conocimientos de capitales y de hombres".

En relación con este problema y de acuerdo con las estadísticas se ha dicho que México es el segundo país del mundo desde el punto de vista del ritmo de crecimiento de su población. Este índice de crecimiento es de 3.2% anual, lo que significa que tenemos que añadir a un millón más de habitantes por año y que dentro del mismo lapso debemos de dar empleo a 300,000 personas más que necesitan trabajo.

Guzmán Valdivia nos dice que en nuestro caso y no obstante el extraordinario índice de crecimiento demográfico, los datos estadísticos indican que el desarrollo económico se ha mantenido en un nivel suficiente para absorber con un ligero margen excedente los aumentos de la población, pues según las cifras publicadas en fuentes dignas de crédito, el producto bruto nacional, es decir, el valor de la producción total de bienes y servicios durante el período de 1950 a 1960, se elevó a razón de 5.5% anual.

Por ramas económicas y durante 1960 la distribución del -- producto nacional correspondió al comercio en un 32.2%, a la industria manufacturera el 21.9% a la agricultura el 19.7%.

Así pues, lo que importa en nuestro caso no es la limitación absurda de la natalidad sino, como dice la Enciclica, el renovado empeño científico-técnico de parte del hombre en profundizar y -- extender su dominio sobre la naturaleza. Los progresos ya realizados por las ciencias y las técnicas deberán abrir por esta vía horizontos ilimitados.

El Centro de Investigaciones y Acción Social de Buenos Aires al comentar el conflicto planteado entre el incremento demográfico -- y el desarrollo económico descrito por la Enciclica opina que la -- cuestión dejaría de tener importancia si todos los hombres, gobernantes y naciones, cumplieran con los planes trazados por la Divina Providencia que ordena a los hombres: "Creced y multiplicaos, llenad la tierra y ensedmeaos de ella".

A continuación y después de analizar la situación mundial, -- en la que no obstante la interdependencia profunda y vital que entre los pueblos ha creado el progreso de las ciencias y de la tecnología,

predomina todavía la desconfianza y el constante temor, Juan XXIII declara que la confianza entre los hombres y entre los Estados no puede nacer y consolidarse sino con el reconocimiento y mediante el respeto del orden moral que necesariamente encuentra su base -- en la vuelta al Creador. El orden moral se sostiene en Dios, sin El se desintegra.

Con estas afirmaciones se prepara la última fase de la Encíclica que, como dijimos al principio, se refiere a la reconstrucción de las relaciones de convivencia en la verdad, en la justicia y en el amor ya que la mentira, la injusticia y el odio conducen, inevitablemente, al desconcierto y a la destrucción de los más caros valores de la persona humana.

Para que la doctrina de la Iglesia no quede estérilmente reducida a una concepción teórica el Papa señala tres pasos fundamentales a saber: la instrucción, la educación y la acción.

La instrucción debe darse en todos los centros de enseñanza, teórica y practicamente. La educación debe poseer en sí misma los métodos más eficaces para que el hombre quiebre todos los obstáculos que le impiden perfeccionarse. La acción constituye el último paso. Es hora de reaccionar, de llevar a la práctica, libremente, la instrucción y la educación. Es necesario primero ver, después juzgar y finalmente actuar.

Si se olvida actuar cristianamente, dice la Encíclica, se cae en el error de que el hombre, en su empeño de dominar y transformar el mundo exterior, se descuido y debilita a sí mismo, creando su monstruosa obra maestra que consiste en transformarse "en un gigante del mundo físico a costa de su espíritu, reducido a pigmeo en el mundo sobrenatural y eterno".

Sin embargo, los extremos son perniciosos, pues así como existe el peligro de perderse en el mundo olvidándose de Dios y de los valores espirituales, así también existe el peligro contrario, es decir, por temer de perder el alma, retirarse del mundo y sus deberes. No debe de crearse una artificiosa oposición en donde no existe: la perfección del hombre está en ser excelente en su propio trabajo y vocación.

Termina la Encíclica recordando que todos somos miembros del Cuerpo Místico de Cristo que es su propia Iglesia que busca, sobre todas las cosas, el establecimiento en la tierra del reino de la verdad y de la vida, de la santidad y de la gracia, de la justicia, del amor y de la paz, que es el Reino de Cristo. Madre y Maestra de todos los pueblos, cuya luz ilumina, enciende e inflama; cuya voz monitorea llena de sabiduría celestial, pertenece a todos los tiempos y cuya virtud siempre ofrece remedios tan eficaces y tan aptos a las crecientes necesidades de los hombres y a las angustias y ansiedades de la vida presente.

V.- LA PARTICIPACION DE UTILIDADES DE LOS OBREROS:

1.- Nociones generales sobre la Participación de Utilidades.
2.- Sus ventajas y desventajas y su necesaria distinción con el salario.- 3.- Experiencias Legislativas.- 4.- La reforma Constitucional de Diciembre de 1961.- 5.- Su reglamentación.

1.- Nociones generales sobre la Participación de Utilidades.

La Oficina Internacional del Trabajo define la participación de utilidades como "el sistema de remuneración por el que el empleador da participación al conjunto de sus trabajadores en los beneficios netos de la empresa, además de pagarles el salario normal".

En el Congreso Internacional de Participación de Utilidades que tuvo lugar en París en el año de 1889 se le definió como "un acuerdo expreso o tácito, concertado libremente, en virtud del cual el obrero o el empleado recibe una parte, fijada de antemano, de los beneficios".

Para Bromantz la participación en las utilidades "es el sistema de remuneración contractual o legal mediante el cual el trabajador recibe un porcentaje de los beneficios líquidos del empresario, sin participar en las pérdidas y cuyo monto viene a ser una adición a sus prestaciones (salario real), que aumentan la retribución a la fuerza de su trabajo, disminuyendo la plusvalía que percibe el capitalista". (1)

Del artículo de José Galante denominado "Participación del trabajador en la empresa, ganancias, producción y dirección", publicado por el Instituto de Derecho del Trabajo Dr. Juan B. Alboridi, —

(1) Citado por Reyes Fonce en "Estudio sobre la participación legal de utilidades de los trabajadores". pag. 2.

de la Universidad Nacional de Tucumán, Argentina, recogemos el concepto que sobre la participación de utilidades tiene Behmert quien estima que "Es un método de remuneración que completa el salario fijo, convenido de común acuerdo, con un suplemento --- eventual en relación con el producto neto de la empresa". (2)

Bry opina que es "una modalidad del contrato de trabajo, según la cual recibe el trabajador del patrono, además de su salario, una parte de los beneficios de la empresa, no como asociado a ella, sino como trabajador que coopera en la producción". (3)

Finalmente, Eugenio Pérez Botija dice que es "una forma especial de remuneración que entraña una actitud político-social, tendiente a resolver la lucha entre el capital y el trabajo, asociando al trabajador a la empresa, buscando su adhesión, su entusiasta cooperación y más estricta fidelidad, sirviendo de incentivo al tránsito del contrato de trabajo al contrato de sociedad".- (4).

De los conceptos anteriormente transcritos podemos concluir que, en lo general, se concuerda con que la participación de utilidades constituye una prestación adicional y distinta del salario, que por ningún motivo debe confundirse con éste, pero de los mismos conceptos, se puede advertir que, por ejemplo el --

- (2) Participación del trabajador en la empresa, ganancias, producción y dirección". José Galante.- Cuaderno # 3. pag. 205.
- (3) Agustín Reyes Penzo "Estudio sobre la Participación Legal de Utilidades de los trabajadores. pag. 2.
- (4) E. Pérez Botija. "Curso de Derecho del Trabajo". pag. 233.

Congreso Internacional de Participación de Utilidades y Bohmert, consideran que la participación de los beneficios deviene de un convenio, a diferencia de Bromauntz que estima que puede derivar de la relación contractual o de un mandamiento legal.

Por otra parte, también podemos apreciar que Héroz Botija la fundamenta en el contrato de sociedad a diferencia de Bryquion con toda precisión la distingue de dicho contrato al afirmar que los beneficios que por tal concepto recibe el trabajador los obtiene no como socio, sino como obrero que coopera en la producción.

Por lo que respecta al primer punto de discrepancia, -- opinamos con Bromauntz que la participación de utilidades puede ser voluntaria o bien obligatoria, derivada de un precepto legal, y por lo que toca a su fundamentación, pensamos que la participación de utilidades puede darse bien asociando al trabajador a la Empresa o bien considerándolo como un simple colaborador, desligado a la negociación.

En lo que no estamos de acuerdo, es en que se pueda llegar a confundir el contrato de trabajo con el contrato de sociedad, pues como ya lo hemos apuntado, independientemente de que la participación de utilidades se otorgue porque el trabajador adquirió acciones de la sociedad, lo cual en muchos casos es muy de escasez, ambas instituciones o contratos son del todo diferentes, pues si bien es cierto, como dirían Chatelain y Valverde, que el contrato de trabajo se puede asemejar al de sociedad en cuanto a -- que el patrón, como socio capitalista aporta su dinero y el trabajador, socio industrial aporta sus esfuerzos, también lo es, como lo sostiene el Dr. de la Cueva, que en el contrato de sociedad se --

forma siempre una persona moral distinta a la de los socios y en el contrato de trabajo sólo existen los patrones y trabajadores, con exclusión de cualquier otra persona diferente de ellos.

Como corolario a las definiciones que hemos señalado y a guisa de un simple ensayo, por nuestra parte, nos permitimos proponer el siguiente concepto sobre la participación de utilidades: "Es la prestación voluntaria u obligatoria, que en adición al salario, corresponde al trabajador, independientemente de que se encuentre asociado a la Empresa, de las utilidades finales que ésta perciba". (5)

En cuanto a los requisitos substanciales de la participación, creemos que, en primer lugar, constituye una --- prestación adicional del salario, un verdadero complemento --- que tiende a elevar el nivel de vida del obrero.

Congruente con lo expresado, y aunque pudiera parecer paradójico, es necesario tener en consideración, que para que pueda existir la participación en las utilidades, es indispensable que existan "utilidades", es decir, la participación será siempre proporcional al resultado económico de --- la empresa.

Lo anterior no quiere decir, desde luego, que en caso de pérdidas, tengan que sufrir los trabajadores proporcionalmente las mismas.

Comunmente se ha pensado que es criterio general ---

(5) B. Cavazos Flores. "La participación de Utilidades y el --- Derecho Fiscal". pag. 5.

patronal el que si los trabajadores tienen derecho a utilidades, equitativamente, tendrían que estar sujetos a las pérdidas de las Empresas. Nosotros no lo creemos así. En la actualidad, ninguna organización patronal sería estimo tal eventualidad, pues resulta evidente que el trabajador normalmente carece de patrimonio propio que le permita afrontar las pérdidas de la negociación en que labora, ya que sólo cuenta con su trabajo como medio de subsistencia y no puede prescindir de su salario por ser éste vital tanto para él como para su familia.

Así pues, es necesario que de una vez por todas se distinga y que no se exprese siempre, en términos generales, que todos los empresarios y el sector patronal preguntan ---- ¿porqué el trabajador debe ir a las utilidades y no llevar riesgo en las pérdidas? (ver vecero de información obrera -- Raudales de marzo de 1962); que no se sostenga indefectiblemente que "los patronos aducen que la participación en las utilidades sería inequitativa a menos que, a la vez, los trabajadores reportaran, cuando las haya, parte de las pérdidas de la empresa" (ver participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, de Landerreche, pag. 115), ya que precisamente, los más recientes trabajos elaborados por la clase empresarial, en forma unánime, expresan que el trabajador nunca debe de ir a las pérdidas aún en el caso de que participe de las utilidades, según puede desprenderse de los estudios presentados a la Confederación de Cámaras Industriales por los señores licenciados Agustín Reyes Ienco y Eguero -- Guerrero.

Visto lo anterior, estamos en posibilidad de afirmar que sólo como valor histórico de una época enteramente superada en la actualidad, podría tener valor la manifestación de que es necesario aclarar que las utilidades de los trabajadores no tienen ni deben tener ninguna relación con las pérdidas que se produzcan, pues en nuestros tiempos, nadie podría sostener tan absurdo criterio.

Al expresar nuestro concepto sobre la participación de utilidades, apuntamos que éstas se deben referir a la "Utilidad Final", es decir, a la utilidad que quede al empresario después de haber hecho todas las deducciones legales y normales de su negocio y después de haber separado la justa utilidad que le corresponda, así como la cantidad que requiera reinvertirse para la buena marcha y progreso de la empresa. El Lic. Reyes Ronce explica con claridad meridiana que si la "remuneración se fijare sobre cantidades producidas, -- calidad, ahorros, volumen de ventas, y aún progreso o productividad departamental, sería incentivo, comisión, bono, prestación, mas no participación de utilidades.

Oportunamente y al estudiar la reglamentación de la nueva reforma Constitucional, comentaremos más a fondo el problema relativo a la clase de "utilidad" que deberá de repartirse a los trabajadores.

Por último y en relación con el aspecto psicológico del impacto que produce la participación de beneficios, diremos que, sin la franca y decidida "colaboración" de patrones y trabajadores, el principio resulta totalmente inaplicable y se convierte en una fórmula buca, en una fría disposición legal,

que por utópica no permitiría su propia realización.

En la "colaboración" es pues en donde debemos de buscar y encontrar la solución al problema; en el triunfo de ésta teoría sobre la teoría del conflicto; en el aplazamiento y postergación del principio de la lucha de clases por el de la armonía entre las mismas. Sólo mediante los tres principios mencionados de respeto mutuo de derechos, de comprensión recíproca de necesidades y de coordinación técnica de esfuerzos, la participación de utilidades, impuesta obligatoriamente, podría en la práctica producir -- los efectos previstos por el legislador.

2.- Sus ventajas y desventajas y su necesaria distinción con el salario.

En cuanto a las ventajas para los patrones, se -- aduce, por la propia representación obrera, que la participación de utilidades constituye un medio adecuado para mejorar las relaciones obrero-patronales y para prevenir conflictos con la clase trabajadora (pensamos que este argumento también es válido en cuanto se considere como ventaja para los trabajadores). El interés del trabajador en la prosperidad de la empresa, que implica mayores beneficios para él, fomenta el aumento de la producción, mejora la calidad del producto y ayuda a disminuir el desperdicio.

Para el trabajador, la participación en los beneficios, tiene la ventaja de ser un complemento del salario que puede favorecer el ahorro y garantizarle una existencia decorosa basada en su propio esfuerzo. Es un estímulo que-

dará al obrero mayor sensación de seguridad ya que su futuro se encuentra ligado al de su fuente de trabajo.

Como desventajas para unos y otros, nos dice Royce Ienco que, para el trabajador, es una remuneración siempre demasiado ligera para sus necesidades; es un motivo de defraudación, pues la experiencia demuestra que el obrero normalmente siempre espera "más" y, finalmente, se suelo gastar anticipadamente lo que se espera recibir.

Para el patrón, la participación implica, cualquiera que sea su forma, algo de co-gestión; convierte a los trabajadores en vigilantes fiscales de la empresa en donde laboran y constituye un motivo de agitación constante que se puede transformar en un nuevo instrumento de lucha.

Los Sindicatos, en muchos casos, tienen el temor de que la participación de utilidades debilitará necesariamente la lucha de clases; que la participación en los beneficios diluirá el derecho de huelga o que en última instancia, constituye la fórmula mágica por la cual el patrón, con el pretexto de aumentar las utilidades del trabajador, trate de disminuir el salario del obrero, que siempre será la prestación primordial del trabajador.

Sobre este particular, apunta el maestro Cepeda Villarreal, en frase feliz, que la participación de utilidades viene a ser un maravilloso pastel de "chantilly" que se quiere dar a los obreros una vez al año, como pastel, en sustitución de sus diarios alimentos, siendo que lo que importa en realidad es que al trabajador se le garantice un salario jus-

to y remunerador de carácter familiar que le permita cubrir efectivamente sus necesidades.

Marío L. Doveali por su parte estima que la participación de utilidades es en sí misma profundamente injusta ya que no se otorga a los trabajadores en razón de su esfuerzo, -- pues puede suceder, por ejemplo, que una fábrica antigua, -- desorganizada en donde los trabajadores presten sus servicios donosamente, no produzca utilidades y por el contrario, se dan casos en que por la organización o por la bondad del producto que se vende se obtengan utilidades fabulosas sin el -- concurso de los trabajadores.

Sin embargo de lo anterior y meditando en las ventajas y desventajas que la institución implica, consideramos -- que sus beneficios pueden superar a las objeciones que se le -- han formulado y que una adecuada reglamentación del sistema -- podría llevar definitivamente al capital y al trabajo, por -- senderos más firmes en el logro de sus respectivas aspiraciones.

Para justificar y fundar nuestra afirmación de que la participación de utilidades constituye una prestación -- totalmente distinta del salario, es necesario remitirse a diversos preceptos de nuestra Ley Laboral.

Si analizamos el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo con exclusión de cualquier otro precepto de dicha legislación y de la doctrina y de la jurisprudencia y de las -- mismas costumbres de empresa, es decir, haciendo abstracción de todas las distintas disposiciones sobre el salario, posi--

blamente parecería discutible que la participación de utilidades fuera o no parte integrante del mismo, pero si tomamos en consideración por ejemplo que el artículo 85 de la Ley de la materia estipula que el salario se fijará libremente (y la participación de utilidades puede ser obligatoria), que el salario del trabajador (el mínimo), no admite compensación ni descuento y que no se puede reducir el salario convenido con el obrero (y la participación fluctuará o se otorgará dependiendo de las utilidades), entonces tendremos que convenir con que la participación de utilidades constituye una prestación que no puede ni debe confundirse con el salario. Esto deberá pagarse en todos los casos sin excepción. La participación de utilidades obligatoria se otorgará en caso de que las Empresas tengan utilidades y la voluntaria, sólo cuando se hubiese pactado.

Como la participación de utilidades obligatoria difiere del salario, no es posible que se negocie al discutirse los contratos colectivos de trabajo. Su aplicación no podrá variar de empresa a empresa, sino su fijación, según lo veremos más adelante, quedará sujeta a estudios e investigaciones que para tal efecto lleve a cabo la Comisión Nacional. Sostener lo contrario equivale a convertir el reparto de utilidades y el propio contrato colectivo de trabajo en fuentes de discordia, de desconfianza y de lucha.

Por lo tanto, nos es factible concluir que la participación en los beneficios, es un derecho de la clase trabajadora que debe de ser tomado en cuenta para que, mediante una adecuada reglamentación, complementa el salario del obrero (no lo substituya), estimule la actividad empresarial en virtud de la colaboración obrero-patronal y repercuta en la sociedad para lograr un me

por reparto de la riqueza nacional.

3.- EXPERIENCIAS LEGISLATIVAS:

Ante la perspectiva de que el principio de la participación de utilidades fué reglamentada en nuestro país y tomando en consideración que se dió oportunidad tanto al sector obrero -- como al patronal para que presentaran sus puntos de vista, estudios o investigaciones con el objeto de que se pudiera fijar adecuadamente el porcentaje a repartir y el procedimiento operante, la Confederación Patronal de la República Mexicana, con apoyo -- del sector oficial y obrero, designó una Comisión integrada por el Contador Salvador González Berazueta, el Lic. Raúl Alvarado -- Hier y el Lic. Baltasar Cavazos Flores, para que recorriera diversos países de América del Sur y recabara opiniones, proyectos y antecedentes relativos al reparto de beneficios.

Dicha Comisión visitó Colombia, Perú, Chile, Argentina, Brasil y Venezuela en donde se logró entrevistar a las principales representaciones obreras y patronales, al sector oficial y a los más connotados tratadistas laborales.

Las experiencias obtenidas fueron las siguientes:

En Colombia, no existe en realidad la participación de utilidades, ya que sólo se otorga a los trabajadores una llamada "prima de servicios" que tiene todas las características de una gratificación obligatoria.

Por decreto 2 número 2474 del 19 de julio de 1948, se trató de implantar el sistema de reparto de beneficios a los --

trabajadores de empresas comerciales y ganadoras que tuvieran más de 20 trabajadores permanentes y a las empresas industriales, agrícolas y forestales que tuvieran más de 30.

Para que las empresas tuvieran la obligación de repartir utilidades se requería que tuvieran un patrimonio de \$100.000 pesos colombianos o más; si se trataba de empresas agrícolas, forestales o ganadoras el capital debería de ser de \$200,000 en adelante.

La forma de liquidar tales participaciones se basaba en una tabla de porcentajes progresivos similar a la fijada para el cálculo del impuesto sobre exceso de utilidades.

Las empresas por su parte, estaban facultadas para deducir de las utilidades a repartir el valor de los impuestos nacionales y una suma equivalente al 12% del patrimonio de la misma.

Este decreto nunca llegó a aplicarse en virtud de que, al decir de los contadores Alberto Carrillo y Pedro Bohigas, encontró una gran resistencia pasiva por parte de los patronos a quienes no gustó la idea de que los trabajadores conocieran las cifras de sus contabilidades. Los trabajadores, por su parte, no sintieron interés por la participación, pues estimaron que por las deducciones autorizadas en realidad no les quedaría nada.

En agosto de 1950 el Decreto No. 2660 substituyó la participación de utilidades por una "prima anual de beneficios", deducible de la renta bruta del contribuyente que

permitía la exclusión de muchas partidas, como la del 12% del patrimonio, las rentas exclusivas del trabajo personal, sueldos, cargas de familia, etc.

Dicho Decreto fué substituído por el Código de Trabajo de 1950 que reguló una "prima de servicios", en lugar de beneficios, consagrada en los artículos 306 a 308.

Esta prima, al decir del actual Ministro del Trabajo - de dicho país, Dr. Cástor Jaramillo Arrubla, tiene la ventaja -- de que ya no toma en cuenta si las empresas tienen o nó utilidades, pues de todas formas existe la obligación de pagarla.

La doctrina, expresada por catcdráticos de la materia, Dr. Guillermo Camacho y Dr. Samuel Finkilestein, acorde con la legislación actual, establece la obligación de pagar la prima - de servicios de la siguiente forma:

a) Se paga a los trabajadores un mes de salario dividido en quincenas por semestros de calendario, si la empresa tiene \$200,000, o más de capital y quince días también divididos en semestros de calendario si la empresa es de capital inferior a --- \$200.000. (En la actualidad el peso colombiano está a 10 por un dólar).

b) Sólo se paga a los trabajadores permanentes que hayan laborado el respectivo semestre o proporcionalmente al tiempo trabajado, siempre que hubieren servido por lo menos la mitad del trimestre respectivo y no hubiesen sido despedidos por justa causa.

Sobre este decreto, la Comisión de estudios, logró re-

cabar de viva voz, las siguientes opiniones:

1.- El sector contable fiscal piensa que la prima de servicios es superior al reparto de beneficios en virtud de que los trabajadores saben de antemano cuánto y cuándo van a recibir, independientemente de las utilidades de las empresas.

2.- El sector oficial sostiene que la prima de servicios debe de ser substituída, tarde o temprano, por un sistema obligatorio y legal de reparto de utilidades, de acuerdo con las corrientes generalizadas de la doctrina social cristiana.

Actualmente existe en las Cámaras un proyecto del Ministro del Trabajo, Dr. Jaramillo Arrubla, que conduce a la copropiedad, a la cogestión y a la coparticipación, pero que se considerará muy difícil que se apruebe en definitiva.

3.- Los trabajadores, y según el Sr. Antonio Díaz, Secretario General de la Unión de Trabajadores de Colombia (UTC), opinan que debe de pugnarse por una participación de utilidades controlada por el gobierno; el Sr. José Africano, de la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) manifiesta por su parte, que la participación debe de negociarse voluntariamente en los contratos colectivos.

4.- El sector empresarial no está de acuerdo con la participación de utilidades ni con el proyecto de Ley del actual Ministro de Trabajo a que nos hemos referido porque al decir del Dr. Ignacio Rcyos losada de la Asociación Nacional de Industriales --- (ANDI), el conjunto de las empresas de un país es tan esencialmente variable y diverso que hace imposible la fijación de un sistema de participación, porque los trabajadores sufrirían decepciones --

por lo raquítico que sería para ellos la prestación que se derivaría del sistema máximo que ya tienen, con la prima de servicios, la garantía de prestaciones fijas y porque en última instancia, el sistema conduce indefectiblemente a la intervención del trabajador en la administración de la empresa, con grave riesgo de la política establecida en las mismas.

5.- El importante sector bancario estima, al decir -- del Dr. Eduardo Soto Lombo, Gerente General del Banco de Colombia, que la participación en los beneficios no inquieta ni preocupa a los empleados bancarios en virtud de que éstos tienen -- prestaciones superiores concedidas voluntariamente, como la prima de servicios que se les otorga de tres meses al año.

Cabe decir que todas las opiniones mencionadas así como las recabadas en Perú, Chile, Argentina, Brasil y Venezuela, fueron debidamente grabadas con el propósito de tener en forma indiscutible, los puntos de vista de las principales fuerzas de la producción.

En Perú el artículo 45 de la Constitución Política -- previene que "El Estado favorecerá un régimen de participación de los empleados y trabajadores en los beneficios de las empresas y legislará sobre los demás aspectos de las relaciones entre aquéllos y éstas y sobre la defensa de los empleadores en general".

La primera Ley que estableció el régimen de participación en las utilidades de las empresas por parte de los empleados y obreros fué la No. 10908 del 3 de diciembre de 1948, la cual concedía un 30% de las utilidades netas obtenidas anualmente después de deducirse de la utilidad bruta el 10% del interés

anual del capital y las cantidades permitidas por las leyes tributarias relativas a utilidades y sobre utilidades.

Las empresas estaban obligadas a repartir utilidades -- de acuerdo con dicho decreto siempre y cuando sus recursos no fueren menores de cincuenta mil soles; la repartición se efectuaba entregando el 20% en efectivo a cada trabajador y el 80% restante en acciones intransferibles a su nombre se depositaba en la "Caja de Trabajo".

Tal decreto fué substituído por el Supremo de 27 de diciembre de 1950 que en la actualidad es el único instrumento legal que contiene normas positivas para el pago de utilidades. Mo mediante este nuevo decreto se estableció que se considerará cumpli do lo decretado en el No. 10908 con los pagos siguientes:

Empleados: de 3 meses un día a 6 meses de servicios: -- 25% de la remuneración ordinaria mensual. De 6 meses un día a -- 10 años de servicios: una quincena de la remuneración ordinaria mensual. De 10 años un día a 15 años de servicios: el 55% de la remuneración ordinaria mensual y así sucesivamente hasta llegar a más de 30 años de servicios en cuyo caso deberá de pagarse el 75% de dicha remuneración.

Obreros: de 3 meses un día a 6 meses de servicios: el monto de 3 días de salario ordinario. De 6 meses un día a 10 -- años de servicios: el monto de la remuneración ordinaria correspondiente a una semana. De 10 años un día a 15 años de servicios: el monto de la remuneración ordinaria correspondiente a una semana aumentado en 10% y así sucesivamente hasta llegar a más de 30 años de servicios en cuyo caso deberá de pagarse el monto de -- la remuneración ordinaria correspondiente a una semana, aumentado

en un 50%.

En 31 de diciembre de 1951 y por la ley No. 11672, se substituyó el sistema en cuestión en forma parcial al determinar se que: "Los empleadores particulares cuyo capital y reserva fuesen mayores de \$50,000.00 soltes, contribuirán al Fondo Nacional de Salud y Bienestar Social con el 3% del importe de los sueldos y salarios que perciban sus empleados y obreros". Esta contribución, "substituye al régimen de participación de utilidades, pero no exonera a los empleadores cuya utilidad neta sea mayor del 10% de su capital del pago de asignaciones anuales reguladas por el decreto del 27 de diciembre de 1950".

En la práctica no ha dado resultados el principio de reparto de beneficios ya que al decir del Sr. Ministro del Trabajo General José Gagliardi Scialfano, la falta de control por parte del Estado en las empresas, determina que éstas no manifiesten sus verdaderas utilidades y normalmente, en apariencia, ninguna llega al 10% que se requiere para que se considere como sujeto de la obligación.

Es decir, el sector patronal peruano piensa que la participación de utilidades es la etapa final de un procedimiento de mejoría paulatina para los trabajadores al cual no se puede ni debe de llegar sino hasta que previamente se satisfagan plenamente los requerimientos substanciales de la clase trabajadora.

En la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP), - su Secretario General Sr. Arturo Sabrozo estimó que la participación de utilidades debe de ser substituída por una gratificación obligatoria pagadera cada seis meses. "Estoy seguro de -

decir que si hacemos un congreso y una consulta amplia a los trabajadores, por todas las dificultades que ha dado la experiencia, preferirán siempre esa asignación semestral, en vez de llamarse "utilidades", sujeta al régimen establecido y que tiene vigencia en otros países". Tales fueron las palabras con las cuales terminó su grabación para la Comisión Mexicana de estudio sobre participación de utilidades:

En consecuencia y a pesar de que actualmente existe un proyecto legislativo que tiende a la implantación del sistema, por lo pronto no se ven posibilidades de que se adopte en la práctica, en virtud de la oposición obrera que prefiere gratificaciones fijas y de la postura patronal que vé en la participación de utilidades una fuente segura de conflictos y discordias.

En Chile la participación de utilidades a los trabajadores, existe reglamentada en el Código de Trabajo.

La Legislación en cuestión contiene disposiciones diferentes para el reparto según se trate de obreros o de empleados.

Para los obreros se establece que la participación no va directamente al trabajador, sino a través de los sindicatos de Empresa, (Mal llamados sindicatos industriales).

El porcentaje a repartir es de un 10% de las utilidades determinadas de acuerdo con las leyes tributarias.

El 50% de las utilidades sirven para incrementar el patrimonio del Sindicato y el otro 50% se reparte a pro-

rrata entre los miembros del Sindicato tomando en cuenta su -- salario y el tiempo de servicios:

El procedimiento fiscal consiste en hacer una declaración a la Dirección de Impuestos Interiores la cual hace el cálculo correspondiente y lo comunica a la Secretaría del --- Trabajo.

Brevemente se descuenta el 10% del patrimonio de -- la empresa en virtud de que se considera que no es suscepti--- ble de gravarse ya que corresponde un 8% al interés del capi--- tal y un 2% por los riesgos.

Sujetos: están obligados a repartir utilidades todos los empleadores que lleven contabilidad escrita.

La participación no podrá exceder del 6% del total -- de los salarios pagados en el año por la empresa, de ahí que,-- en la práctica, lo que se paga en realidad es este porcentaje.

De ese 6% que normalmente se reparte en realidad, un 3% se destina al Sindicato y el otro 3% a los trabajadores, dividido en 1.5% de acuerdo con el monto de salarios y el otro-- 1.5% por el tiempo de servicios prestados.

Para que un trabajador tenga derecho al reparto se -- requiere una asistencia mínima del 70% de los días trabajados-- en los períodos respectivos.

En otras palabras, al fijarse el tope de la partici-- pación en un 6%, en realidad se desvirtúa la institución ya -- que muchos patronos, por evitarse los problemas que implica el reparto de beneficios, aceptan pagar de antemano el tope del --

6% independientemente de las ganancias que se obtengan y dicha prestación la calculan como un gasto natural.

El Reglamento "1030" que determinó que la participación de utilidades formaba parte del salario, ha sido declarado ilegal, en dicho punto, por la jurisprudencia.

En cuanto a los empleados se establece que las empresas tienen obligación de repartir utilidades en un porcentaje de 20%, pero se fija como "topo" que la participación no podrá exceder de 6 sueldos vitales en Santiago.

Por otra parte, se determina que las empresas que gratifiquen a sus empleados con un 25% de su sueldo anual, quedan liberadas de participar a los trabajadores de sus utilidades. En la práctica, esto es lo que se acostumbra.

También hay una fórmula que previene que el patrón pueda cumplir con la obligación de pagar la participación a sus obreros, si destina el 6% del total de los salarios a la adquisición de acciones de trabajo de la empresa respectiva, las cuales pasarán a propiedad del Sindicato.

Al decir del Dr. Héctor Escribar, a los trabajadores no los interesa esta disposición, ya que las acciones pasan al sindicato y no a ellos.

Por mucho tiempo se discutió si el patrón tenía la facultad, unilateral, de liberarse de pagar utilidades destinadas al 6% para las acciones del sindicato; en la actualidad se resolvió en definitiva que el patrón puede obrar libremente como mejor le convenga sin tener que consultar con el sindicato -

si éste desea o no las acciones.

En Chile, la participación de utilidades se ha substituído por prestaciones fijas anuales, debido a que, de acuerdo con la opinión de los Doctores Héctor Escribar y Francisco Walker Linares, catedráticos de la Universidad de Santiago de Chile y prestigiados tratadistas laborales, los legisladores de dicho país entregan beneficios a los obreros antes de que éstos los reclamen; es decir, los obreros tienen derechos que "no han conquistado" y este factor les es adverso ya que las prestaciones que se les otorgan por disposiciones legales, no las sienten como suyas:

En los mismos términos de los catedráticos mencionados, se pronunciaron los señores José Goldsak representante general de Acción Sindical Cristiana y Oscar Núñez Bravo, Presidente de la Confederación Unica de Trabajadores de Chile.

El sector patronal chileno se pronuncia a favor de la participación de utilidades siempre y cuando las empresas se reserven en términos absolutos su derecho para dirigirse y administrarse libremente y con exclusión de los trabajadores.

Como dato característico cabe señalar que en el año de 1961 la participación de utilidades alcanzó la suma de 1.779.621 escudos, repartidos entre 267 sindicatos. (3 escudos tienen aproximadamente el valor de un dólar).

En Argentina, los antecedentes de la participación de utilidades los encontramos en el año de 1905 cuando el Dr. Carlos Pellegrini propuso por primera vez que los obreros de la industria pudieran formar sociedades anónimas de trabajo, que con-

trataran con las empresas acerca de las condiciones laborales y que recibieran una parte del producto de las ventas en reem-
plazo de salarios, que deberían de distribuirse en forma de -
dividendos.

Juan F. Cafforata en 1921 propuso la realización de
una encuesta, con el propósito de auscultar la posibilidad de
establecer la participación en los beneficios en empresas y -
fábricas controladas por empleados y obreros.

Un proyecto del diputado Carlos Saavedra Lamas de -
1931 se pronuncia definitivamente en favor de la participa-
ción de utilidades en forma voluntaria y veinte años más tar-
de, en 1951, Mauricio Yadarola presentó un proyecto de ley so-
bre participación en las utilidades de carácter obligatorio -
y con distinción absoluta del sistema con el salario de los -
trabajadores.

En el año de 1952 la Cámara de Confesionistas pro-
puso al Gobierno un plan que no encontró apoyo y que estable-
cía que de las utilidades obtenidas por las empresas, en exco-
so del 7% de sus capitales, entreguen un 25% a los trabajado-
res.

Por último, la reforma constitucional sancionada --
por la Convención Nacional de 1957, incorporó el siguiente --
precepto: "El trabajo, en sus diversas formas gozará de la --
protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: --
condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; --
descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mí-
nimo vital móvil; igual retribución por igual tarea; partici-

pación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección....".

El artículo 14 Constitucional que establece, entre otras cosas, la participación de utilidades, no ha sido hasta la fecha reglamentado en virtud de que no se considera que el reparto de beneficios sea una fórmula adecuada, moderna, que facilite la solución de los problemas obrero-patronales.

Julio César Alonso (6), opina al respecto que: "En Argentina, imponer la participación en forma obligatoria, significaría coartar la libertad del patrono y la de los obreros. El Estado debe fomentar la misma mediante algunos sistemas tales como: a) implantarla en las empresas nacionales estimulando de este modo a las empresas privadas o b) ofreciendo ventajas y garantías de orden fiscal a las industrias que la adopten".

El Dr. Hugo R. Carcavallo en representación de la Unión Industrial Argentina, textualmente dijo a la Misión Mexicana que: "en los momentos actuales no creemos que la participación en las ganancias pueda constituir un remedio serio y eficaz para los múltiples problemas que aquejan a los trabajadores y al resto del país, pues aparte del desinterés, si no la resistencia de los propios beneficiarios, puede pensarse que ese instituto pasaría a ser un nuevo factor de perturbación en un país que está sumido en una de las crisis más graves de su historia y donde muchas fábricas han debido, para poder subsistir, apelar a lamentables reducciones de personal o de horas de la--

(6) Julio César Alonso. "La Participación de los Trabajadores en las ganancias de las Empresas". Buenos Aires. pag. 153

bor. Además, existen muchos vacíos que cubrir o deficiencias - que superar en materia de seguridad social antes que pensar en distribuir hipotóticas ganancias".

La poderosa Confederación General de Trabajadores de - la Argentina, por conducto de su Secretario General Sr. Alonso, - opinó que "La participación es un eslogan de los trabajadores y - de los gobiernos, algunos con buena intención y otros con otra, - que en Argentina siempre se ha frustrado. Yo no estoy de acuerdo con ella, aunque si se hablara de co-gestión pudiera tener algún atenuante, porque el obrero a la vez que brinda su esfuerzo, ejerce el control de la empresa, da sus ideas, vigila sus donaciones, cierra las compuertas, se convierte en un vigilante de su propia economía; sin embargo tampoco estoy por la co-gestión ya - que se necesita un cambio de estructuras que permita a la clase-trabajadora su intervención en la conducción de la economía nacional".

Los maestros Deveali y Cabanellas que también fueron entrevistados por la Comisión Mexicana consideraron que la participación de utilidades tal y como se conoce en la actualidad no puede tener eficacia en Argentina por la difícil situación económica en que se encuentra dicho país. Deveali afirma que, en todo caso, la participación de utilidades se debe de iniciar paulatinamente, primero en las Sociedades Anónimas, en donde fácilmente se pueden evitar los problemas que implica la intromisión administrativa por parte de los trabajadores. Cabanellas estima - que el reparto de beneficios "obliga a evolucionar el contrato de trabajo, pero no hace que desaparezca...no es un sistema de retribución, más bien podría concebirse como una forma de integrar el salario o de incrementarlo".

Héctor Genoud, destacado juslaboralista y Co-Director de "Gaceta de Trabajo" sintetizó "el por que" la participación-
utilidades no ha dado resultados en Argentina de la siguiente manera: "La razón principal está en la falta de ambiente y -
de interés por el punto. La situación actual está reñida con -
dicho principio. La institución se encuentra totalmente divorciada del sentir y de los anhelos de nuestro pueblo, pues prácticamente todos los sectores coinciden en su repudio. Los trabajadores de corte marxista la ven con desagrado porque piensan que suprime la lucha de clases; los que no están orientados por esta filosofía la ven con desconfianza porque suponen que puede servir como pretexto para alejar la implantación del salario -- justo, que no se debe de reemplazar con migajas de participación. Los patrones, estiman que no llena los objetivos de un verdadero incentivo por lo raquítrico de las prestaciones a repartir y que la intervención de los obreros en el control administrativo de - las empresas daría lugar a innumerables conflictos. Doctrinariamente se piensa que no se debe de reglamentar el principio constitucional que la determina porque no se debe de improvisar. Es preferible que una institución, buena o mala, no se reglamente, - antes que reglamentarla mal".

En Brasil tampoco se encuentra reglamentada la disposición Constitucional que la determina, a pesar de que en el título V dedicado al orden económico y social, encontramos en el artículo 157, inciso IV, la siguiente proscripción: "participación obligatoria y directa del trabajador en las ganancias de la empresa, en los términos y formas determinados por la ley".

Varios proyectos se han elaborado con el propósito de - reglamentar el principio constitucional, pero hasta la fecha nin-

guno ha sido aprobado por el Senado. Los más importantes han sido el 333-52, el 3687-58 y el 14-59.

En 1963 el Senador Nelson Maculan elaboró un proyecto de participación por el cual se dispone, en su artículo primero que: "Trinta por cento pelo menos, do lucro líquido das empresas-serao distribuidos aos seus empregados anualmente".

El 23 de abril del año en curso, terça-feira, salió publicado en el Diario Oficial, el decreto No. 46.237, por el cual el profesor Evaristo de Moraes Filho, propone un completo Código de Trabajo en lugar de la "consolidación de leyes" que actualmente existe en Brasil.

En el anteproyecto en cuestión se propone el sistema de la participación de utilidades en el capítulo IV e inclusive se llega al accionariado obrero en el capítulo V.

La "Confederação Nacional dos trabalhadores no Comercio", que representa el sentir del sector obrero comercial brasileño informó a la Comisión Mexicana por conducto de su asesor jurídico -- Dr. Alcibíades Antongini que los trabajadores de su país no desean por el momento la participación de utilidades ya que prefieren la reglamentación de otras prestaciones que consideran más importantes.

Dicha Confederación presentó al Senado, desde el año de 1955, un proyecto denominado "Fundo de indenização por aposentadoria, morte ou despedida", con el cual se pretende substituir el sistema de participación de utilidades. Dicho proyecto, sin embargo, no ha sido todavía aprobado.

Los trabajadores del comercio no desean la participación de utilidades porque consideran que es injusto que se trate a todas las empresas por igual y porque no ven una forma -- práctica de su aplicación.

La Federación de Industriales del Estado de Guanabara, principal vocero patronal brasileño tampoco está de acuerdo con la participación de utilidades establecida constitucionalmente desde el año de 1946, porque al decir del Dr. Alfonso Campiglia y de los Doctores Leao Ludolf y Arnaud, miembros prominentes -- de dicha Federación, la participación de utilidades en Brasil -- ha sido substituída con beneficio para todos por el pago de un mes de salario denominado normalmente "decimo tercer mes".

Afirman en dicha Federación que la participación es -- injustificada porque el trabajo es una "parcela" que contribuye a las utilidades, pero hay otras muchas cosas más que también -- contribuyen a ellas. Es preferible, sostienen, la participación "indirecta" por medio de incentivos.

El profesor Arnaldo Sussokind, asesor técnico del Ministerio del Trabajo y autor de varios libros sobre derecho laboral brasileño, considera que el problema de la participación de utilidades fué diferido por el Decreto No. 1.881 de 14 de di ciembre de 1962 por el cual se instituyó la gratificación a los trabajadores del "13o mes de salario". En igual forma se pro -- nunció el Juez de Trabajo de Porto Alegre, Dr. Breno San Vicen -- to.

En consecuencia, podemos afirmar que en Brasil, a pe -- sar de los innumerables proyectos sobre participación, el siste -- ma no se ha reglamentado porque se ha substituído por el decimo

tercer mes de salario.

Se piensa que, mientras no se apruebe el Código de Trabajo, no se dará ningún paso inmediato para reglamentar el reparto de "lucros" en dicho país.

En Venezuela cada empresa está obligada a distribuir entre todos sus trabajadores el 10% de las utilidades de cada año con un mínimo de siete días y un máximo de dos meses de pago.

Para determinar la participación individual que corresponde a cada trabajador, se repartirá la cantidad representada por el porcentaje de utilidades en proporción al monto de los sueldos o salarios devengados durante el respectivo ejercicio anual por cada uno de los trabajadores de la empresa.

Las utilidades se deben de repartir dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que haya sido levantado el balance del respectivo ejercicio económico.

Para calcular las utilidades líquidas de una empresa, se deducirán de los beneficios brutos, los gastos generales de la empresa; el interés correspondiente al capital invertido, el cual no podrá ser mayor del seis por ciento anual y al saldo que resultare después de hechas éstas deducciones, se restará el 10% del mismo, en concepto de fondo de reserva. (Art. 79) del Código de Trabajo.

El setenta y cinco por ciento de la participación de las utilidades que corresponda a cada trabajador, será entregado a éste y el veinticinco por ciento restante, cuando alcance a cincuenta o más bolívares, será depositado por el patrono a nombre del respectivo trabajador en el Banco Obrero o en cualquier otro instituto

bancario que sea designado por el Ejecutivo Federal, mediante resolución especial.

Según el artículo 94 del Código de Trabajo, la participación de utilidades no autorizará compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia y de acuerdo con el 95, los trabajadores no podrán intervenir en la dirección ni en la administración de la Empresa.

Actualmente existe un proyecto de Ley que aún no ha sido aprobado por el cual se reglamenta con toda minuciosidad el principio en cuestión del artículo 102 al 110 y que impone la obligación a todas las empresas de repartir entre sus socios el diez por ciento, por lo menos, de la utilidad líquida que hubiere obtenido al fin del respectivo ejercicio fiscal.

El porcentaje de utilidades se tomará, de acuerdo con dicho proyecto, de la renta gravable de conformidad con la Ley del Impuesto sobre la Renta y las utilidades deberán de repartirse dentro del mes siguiente a la fecha de presentación de la declaración.

El sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría absoluta de los trabajadores de una empresa, podrán solicitar el examen y verificación de la declaración. A este fin se solicita de la Inspectoría del Trabajo, la designación de uno o más expertos para que verifiquen la veracidad de los datos. El dictamen de los expertos se entregará a la Administración del Impuesto sobre la Renta para que sea tenido en consideración al hacerse la calificación final de la misma.

Los trabajadores tendrán derecho a una prima anual en aquellas empresas que no acusen utilidades, las cuales sólo serán embargables en un treinta por ciento de su monto.

No obstante lo anterior, el Sr. Ministro del Trabajo -- Dr. Alberto Aranguren Zamora, opina que por lo pronto, no -- existen posibilidades de que se acepte el proyecto mencionado.

Al consultar la opinión de los principales dirigentes -- sindicales sobre la participación de utilidades en Venezuela, el Sr. Emilio Máspero, Secretario Ejecutivo para el área del Ca ribo de la Confederación Latinoamericana de Sindicatos Cristia nos, manifestó que en su concepto la participación de utilidades era un medio utilizado por la clase patronal para distraer a los obreros de sus verdaderas finalidades.

Textualmente se expresó de la siguiente manera:.....
...."Desgraciadamente en la mayor parte de nuestros países, ha blo del Caribe y también de América Latina, la participación de utilidades ha fracasado, no solamente en su implantación prac-- tica sino sobre todo en despertar una esperanza a los propios-- trabajadores, o a los líderes sindicales, que han visto en defi nitiva que la participación es una táctica interesada de los Go biernos o de los patronos, pero no una conquista substancial de los propios trabajadores y su organización; más aún, muchos di-- rigentes sindicales como nosotros, desconfiamos de la participa ción de utilidades cuando se hace dentro de las actuales estruc turas del capitalismo porque puede representar para los trabaja dores una distracción, un derivativo diríamos, una especie de -- opio que distraería a los trabajadores de los verdaderos objeti vos, de la lucha sindical y de la lucha de la clase obrera que -- no debe de quedarse jamás en la mera reivindicación inmediata, --

sino que debe aplicar la fuerza organizada en un cambio substancial en la dirección de la economía.".....

Por su parte el señor Rafael León de la Confederación de Trabajadores de Venezuela manifestó sobre este particular que ".....los trabajadores preferimos la prestación fija que el tanto por ciento, ya que ha habido irregularidad en este tipo de cosas y tantas dificultades para hacerlas efectivas que, como digo, preferimos que sea un determinado número de días de salarios en lugar de la participación...".

Por último el Sr. Armando Brangier, presidente de la Federación Venezolana de Cámaras y Asociaciones de Comercio, estima que en la práctica la ley de participación de utilidades no opera ya que ha sido modificada por convenciones colectivas y -- hasta por decretos, como el que cada año aparece para obligar a los patronos a entregar íntegramente las utilidades a los trabajadores en contravención con lo expresado por la ley en el sentido de que sólo se debe de entregar a los obreros el 75% de las mismas.

La Comisión Mexicana que recorrió los países de América del Sur que habían adoptado la participación de utilidades, -- no visitó Bolivia, sin embargo, el Sr. William Bell Taylor, alto funcionario de la industria minera nos expresó que en dicho país existe una verdadera dictadura sindical de tipo político en "donde inclusive todos los diputados y senadores son dirigentes-sindicales". En dicho país, al decir de Bell Taylor los trabajadores tienen derecho, en teoría, al 25% de las utilidades según balance que se otorga por medio de una prima trimestral.

El distinguido catedrático Dr. Roberto Pérez Fatou nos expresa que: "En síntesis, puede informarle que la prima o participación en las utilidades en este país, tiene sólo el significado del pago de un sueldo adicional a los empleados y de 25 días de salario a los obreros de la industria, una vez finalizado el año económico, que aquí se cierra el 31 de marzo y después de haberse aprobado los balances de las empresas por la Dirección General de la Renta (antes Comisión Fiscal Permanente), a los efectos de pago de impuestos. Este sistema ha evitado dificultades controversias entre obreros y patronos, por su simplicidad y claridad, lo que no habría sido posible obtener al aplicar estrictamente el artículo 49 del Decreto Reg., de la Ley General del Trabajo que dispone destinar el 25% de las utilidades para el pago de tales primas". (7)

En Cuba, se nos informó personalmente en la Embajada que, en virtud de que el poder se encontraba en manos del proletariado, no existía el problema de la participación de utilidades, ya que los obreros podían "establecer libremente los sistemas jurídicos aplicables a sus necesidades". (sic).

En Ecuador la Constitución de 1946 estableció en su artículo 185 inciso n) que: "Todos los trabajadores participarán en las utilidades líquidas de las respectivas empresas, en el porcentaje que señale la Ley, el que no podrá ser menor del 5%.

La ley de fecha 2 de diciembre de 1948 que reglamentó el precepto constitucional aludido, dispone que los trabajadores en general participen en las utilidades de las respectivas empre

(7) Carta dirigida al Lic. Baltasar Cavazos Flores en junio de 1963.

sas en proporción del 7%, distribuyendo el 5% en forma directa e individual de acuerdo al monto de las remuneraciones en el año - correspondiente y depositando el 2% restante en la Caja del Seguro, en cuenta de ahorros a nombre del trabajador interesado para obfas sociales.

La participación no se considera como salario para los efectos de su incidencia en los aportes a las Cajas de Previsión o Jubilación.

Las utilidades serán verificadas en el balance presentado a Impuestos a las Rentas, y los trabajadores no están autorizados para revisar los libros contables ya que esto derecho só lo corresponde al Ministro del Tesoro.

Como juicio crítico a lo apuntado, pensamos que en realidad la participación de utilidades no ha dado resultados satisfactorios en América Latina, no por el hecho de que dicha prestación deba de ser considerada como la etapa final de un procedimiento paulatino y progresivo de mejoría a la clase trabajadora, pues de sostener tal criterio, nunca se podría llegar a ella, en virtud de que las prestaciones que se otorgan a los trabajadores, por la naturaleza misma del derecho laboral, no pueden ser estáticas sino dinámicas y deben de superarse constantemente; entonces, si nos esperamos a tener las condiciones ideales para pensar en la participación de utilidades, tendríamos que esperar, indefinidamente y sin esperanza, ya que éstas nunca podrán darse, pues en el momento en que se den, dejan de ser ideales y deben de ser mejoradas.

Orgemos que el fracaso se debió a la precipitación con-

que se dieron las leyes sociales, a que no se maduró ni pulsó el sentir de los factores de la producción, a que como decía el maestro chileno Héctor Hscríbar, los trabajadores no consideraban como suyas las leyes de trabajo porque no las habían conquistado sino que se les habían otorgado en forma de programas de partidos políticos.

En Europa, Francia fué el primer país que adoptó el reparto de beneficios cuando Jean Leclairre, en 1842, otorgó a los trabajadores que laboraban en su fábrica de cristalería y pintura, 12,226 francos oro, como compensación a sus esfuerzos en la obtención de las utilidades logradas en su empresa.

Federico Le Play en 1867 en el periódico y en la Exposición Universal de París, destacó la importancia y los resultados obtenidos en la industria con la participación de beneficios a los obreros, la cual fué introducida en 1845 en casi todas las empresas papeleras a noción de la Cooperativa Laroche Joubert de Angulema.

Un año más tarde, en 1846, la firma Magnier, Fleury, - Martel y Cía., también de París, concedió el cuarenta por ciento de sus entradas líquidas a sus gorentes, como única remuneración y el diez por ciento de las mismas como suplemento del salario a sus obreros.

En 1879, Charles Robert funda la "Societé pour L'otude de la participación aux benefices", que sirvió de antecedente directo al Congreso Internacional sobre participación de beneficios celebrado en París en 1889.

Inglaterra aceptó en principio el sistema en 1850, implantándolo por vez primera en 1865 pero siempre con carácter facultativo.

Alemania lo adoptó en Telow en 1847 en forma voluntaria y en general su aplicación deviene de la voluntad de las partes, aunque en la actualidad tiende a generalizarse en forma obligatoria.

En Checoslovaquia, nos dice Landerroche, (8) una ley de 1945, impone la obligación a las empresas privadas de contribuir con un 10% de sus utilidades líquidas anuales, al fondo del comité que funcione en las fábricas respectivas y a las empresas públicas la de cubrir el 0.5% del total anual de la nómina de salarios.

En Hungría se creó en 1949 un sistema de participación de utilidades para los trabajadores que prestaran sus servicios en empresas estatales con el objeto de que se compensara su esfuerzo por su contribución a la reducción de costos.

En Yugoslavia explica Royce Jones, el Estado fija la orientación básica del reparto, el que considera esencial, ya que sin él, los trabajadores se interesarían sólo en rendir en su puesto individual y no en el desarrollo de la empresa.

Antes del reparto se debe de tomar en cuenta: a) todos los gastos de producción. b) el 6% y colocarlo en el fondo para la renovación de maquinaria. c) los impuestos federales.

(8) Juan Landerroche Obregón. "Participación de los trabajadores en las utilidades de las Empresas". Pág. 76.

Las decisiones en la empresa se toman por los trabajadores en general ya que se considera que éstos tienen los mismos intereses económicos que la empresa representa. En las empresas pequeñas, hasta de treinta trabajadores, todos participan en la decisión, a base de reuniones periódicas.

En las empresas de mayor número de trabajadores, los consejos de obreros, que constituyen el Comité de Autogestión de la Empresa son los que llevan a cabo las decisiones sobre la marcha de la negociación.

Los medios de la producción no son de los trabajadores sino de la sociedad misma, quien los entrega a aquellos sólo para su manejo. Por ello, dice Reyes Fonco, toda empresa está obligada a tener como rentabilidad mínima el 6% del valor de los medios de producción; si no los cubre, no puede seguir trabajando. Igualmente, si no se garantizan los ingresos mínimos de los trabajadores, la empresa debe desaparecer.

Albert Gallatin estableció en los Estados Unidos la participación de utilidades por primera vez en su cristalería de New Genova, Pensilvania, siendo secretario del Tesoro en el año de 1847.

Su forma de aplicación ha sido tradicionalmente voluntaria y con motivo de las ganancias extraordinarias de la guerra y de la post-guerra, nos dice Bryce M. Stewart y Walter J. Couper en su Profit Sharing and Stock Ownership for Wage Earners and Executives, "la generalización de la participación en los beneficios y la importancia que adquirieron las reparticiones hechas en épocas de prosperidad, sugieron la idea que el deseo de eludir las cargas —

fiscales no es un elemento extraño a ese movimiento (9)

En 1947 varios empresarios que eran afectos al sistema de la participación de utilidades se reunieron en Cleveland, Ohio y organizaron el "Council Profit Sharing Industries", o sea el Consejo de Industrias con Participación de Utilidades", que actualmente reúne aproximadamente a novecientos socios.

Dicho Consejo se guía por un manual denominado "Profit-Sharing Manual", que ha sido adoptado en compañías de gran importancia como Sears Roebuck, Procter and Gamble Co, Motorola - Inc., y otras muchas en donde la aplicación del sistema en forma voluntaria y mediante planes especiales ha dado excelentes resultados.

En el manual mencionado se ilustra también sobre temas relativos a las ventajas o inconveniencias del sistema, particularmente a la situación que eventualmente se puede crear --- cuando implantado el principio en determinado ejercicio fiscal no hayan utilidades, ya que tal posibilidad repercutiría psicológica y materialmente en los intereses de los trabajadores.

El manual contesta que en estos casos no habrá sorpresas para los obreros si éstos han sido informados oportunamente del progreso de la compañía, de tal suerte que puedan percibirse que en los años malos o cuando no haya utilidades, éstas se reducirán o no se les otorgarán.

Muy a la americana, inmediatamente después de tal afirmación, el manual cita "experiencias semejantes" en la Eastman-Kodak Company, Anderson Corporation y otras más. Sin embargo,

(9) Bryco H. Stewart. "Profit Sharing and Stock Ownership for - wage Earners and Executives" pag. 23.

puede quedar en pié la argumentación de que "en años de escasa actividad, el obrero sólo sabe que, a pesar de que ha trabajado tanto o más que en años de prosperidad, (normalmente sucede lo segundo), no habrá reparto de beneficios, o bien que un --- error de la administración de la empresa, ha anulado sus mejores esfuerzos del año".

En Canadá encuentran idéntica aplicación las ideas anotadas ya que el Consejo mencionado se extiende sin límite de --- fronteras a dicho país.

En México el principio de la participación de utilidades--- fué consignado Constitucionalmente desde el año de 1917, sin embargo, con anterioridad a nuestra Carta Magna, algunas legislaturas locales ya se habían ocupado del problema.

En Coahuila, por ejemplo, en el año de 1916 y bajo el gobierno de Gustavo Sepinoso Mireles, se estableció que la forma--- y condiciones de la participación de los obreros y empleados en los beneficios de la empresa, debía de hacerse constar en el --- contrato de trabajo, en el reglamento del taller o en los estatutos de la empresa.

Igualmente, nos dice el maestro de la Cueva en dicha legislación se dispuso que "debía liquidarse la participación anual--- mente, sin que pudieran compensarse las utilidades de un año con las pérdidas de otro y los obreros tenían derecho a designar a--- una persona para que los representara en el exámen de los libros y comprobación de los balances, no obstante lo cual, el patrón--- conservaba íntegramente la facultad de dirigir la obra o explotación". (10).

(10) Mario de la Cueva. "Derecho Mexicano del Trabajo". Pág.116.

En Veracruz se expidió la Ley de 14 de enero de 1918 en la que se reconoció la dificultad para fijar la participación, y por ello, se optó por considerar como tal, el importe de un mes de salario que anualmente se hubiere pagado a los obreros y que recibirían también cada año en exceso de su salario.

Es evidente que la ley veracruzana desconoció la esencia de la participación de utilidades y al establecer una simple gratificación de un mes de salario para los obreros, en lugar de la participación correspondiente, se olvidó del precepto constitucional que la imponía (aunque sin reglamentación), y la confundió con una prestación que por su propia naturaleza, quedaban incluida dentro del propio salario.

En Guanajuato, al decir del Sr. Lic. Euquerio Guerrero, "se expidió la ley del Trabajo Minero, el 10 de septiembre de 1924, que tenemos a la vista y en ella se dispuso que tendrían derecho a participar en las utilidades todos los trabajadores y empleados que disfrutaran de un sueldo o salario no mayor de \$200.00 mensuales, pero para todos los que estaban en ese caso, la cantidad que les correspondiera por el concepto del reparto, sería igual". "En el proyecto de ley de trabajo de 1925 también se proponía una reglamentación del sistema que prescribía a favor de los trabajadores por tal concepto, (de utilidades) una suma igual al 10% de los salarios que hubieran percibido". (11)

Finalmente, en diciembre de 1961 y según lo analizaremos a continuación, el Sr. Presidente de la República, L. c. Adolfo López Mateos, propuso al Senado un proyecto de reformas al artículo 123 Constitucional que contiene la modificación a la fracción IX de dicho precepto, relativa a la participación de utilidades.

(11) Euquerio Guerrero "Participación de Utilidades". Pag. 6.

miento constitucional desde el año de 1917, debía tener inmediata aplicación en la práctica, pero no en forma mecánica, -- ya que los graves y complejos problemas que implica, requie-- ren una juiciosa reglamentación en la que necesariamente in-- tervergan el capital y el trabajo.

Las representaciones obreras y patronales también expusie-- ron sus puntos de vista: La Confederación de Trabajadores Me-- xicanos aplaudió la reforma constitucional "porque cumplía -- con una de las aspiraciones de la clase trabajadora" y por-- que equitativamente establecía un órgano nacional que con da-- tos técnicos y científicos se encargaría de fijar el monto -- de la participación, sin perder de vista la potencialidad de-- la industria.

El sector empresarial por su parte formuló diversos estu-- dios tendientes a reglamentar adecuadamente las bases propues-- tas en la reforma dentro de los cuales sobresalió el elabora-- do por el lic. Agustín Reyes Lance, quien presentó un proyec-- to acabado en donde establecía los principios generales que a su juicio deberían gobernar el sistema.

5.- Su Reglamentación.

Las bases establecidas en el proyecto de la reforma a la -- fracción IX del artículo 123 Constitucional, fueron reglame-- ntadas por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federa-- ción de fecha 31 de diciembre de 1962, mismo que estableció -- diversas modificaciones y adiciones a nuestra Ley Federal del Trabajo.

Con el objeto de realizar lo más sistemáticamente posible el estudio de la reglamentación de la participación de utilidades, comentaremos a continuación cada uno de los incisos contenidos en la reforma.

En cuanto al inciso a) que se refirió a la creación de -- una Comisión Nacional, integrada tripartitamente por representantes del gobierno, de los trabajadores y de los patronos, y cuya misión fundamental es la de fijar el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores, -- por disposición expresa del artículo 428 J, deberá de funcionar con un Presidente, un Consejo de Representantes y una -- Dirección Técnica.

El Presidente de la Comisión deberá ser nombrado por el -- Presidente de la República; debe de tener título de licenciado en derecho o en economía y haberse distinguido en estudios sobre derecho de trabajo y de carácter económico. Con -- gran beneplácito para todos los sectores de la producción el nombramiento en cuestión recayó en favor del Sr. Lic. Hugo B. Margáin, Sub-Secretario de Industria y Comercio.

El Consejo de Representantes deberá de integrarse de parte del Gobierno, por el Presidente de la Comisión; de parte de los trabajadores, por dos a cinco representantes sindicalizados con sus respectivos suplentes y de parte de los patronos por igual número que el de los trabajadores.

La Dirección Técnica contará con un director, que deberá fungir como secretario del consejo de representantes y los asesores que designe la Secretaría y los nombrados por los representantes de los trabajadores y de los patronos.

Las ramas de la industria fueron agrupadas en cinco sectores, al frente de los cuales, estarán los representantes de obreros y de patronos. El primer sector se refiere a las industrias extractivas; el segundo a transportes y servicios; el tercero a industrias de transformación; el cuarto al comercio y el quinto a industrias y actividades no incluidas en los grupos anteriores.

La atinada designación de representantes de obreros y patronos en la Comisión Nacional calmó en gran parte la inquietud que se manifestó por el tradicional problema que la experiencia había constatado, relativo a que los organismos tripartitos se convirtieron generalmente en voceros exclusivos del sector gubernamental en donde las opiniones de empresarios y trabajadores son escuchadas en muchos casos, por mera cortesía.

El inciso b), determina que la Comisión Nacional deberá tomar en consideración, para fijar el porcentaje que corresponda por utilidades a los obreros, los estudios que sean necesarios y las investigaciones que se ostimen pertinentes, así como la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable del capital y la indispensable reinversión de capitales.

En este apartado encontramos, posiblemente, el punto álgido, culminante, de la participación de utilidades. En este inciso se encierra la preocupación del trabajador, del empresario y de toda la colectividad.

La base es buena, es técnica, resulta en teoría, incon-

trovertible. Para lograr establecer el porcentaje adecuado, la Comisión Nacional deberá efectuar estudios e investigaciones -- serias que permitan conocer el verdadero estado de nuestra economía; además, deberá de tomar en cuenta, el interés exclusivo para el capital y la necesaria reinversión de capitales.

Sobre estos dos últimos puntos es en donde se ha planteado un interesante y trascendental problema. ¿ En que momento deberá de efectuarse el reparto de utilidades? ¿ antes o después de que se conceda al capital su interés razonable y de que se tome en cuenta la necesaria reinversión?

El sector patronal piensa que el reparto de utilidades deberá de efectuarse después de que el capital obtenga su interés razonable y después de que se "saque" lo que necesariamente deba de reinvertirse. El sector obrero, por el contrario, opina que la participación de utilidades debe de llevarse a cabo antes de que el patrón realice dichas "sangrías". ¿Cuál es la postura justa? ¿Qué criterio deberá de aceptarse?

Los empresarios fundan su pretensión aduciendo que así como el trabajador tiene exclusivamente para él su salario por la prestación de sus servicios, así el patrón debe de obtener para sí sólo una utilidad ya que en caso contrario se perdería todo interés en invertir capitales en ramas industriales -- prefiriéndose las inversiones sobre bienes inmuebles, valores, etc, etc. Así mismo sostienen que la reinversión de capitales constituye un requerimiento inaplazable que repercute siempre en beneficio de la industrialización y del progreso económico.

Los trabajadores expresan que de aceptarse la postura --

patronal, la participación de utilidades sería reducida a -- una verdadera quimera, en virtud de que no quedaría nada -- o casi nada para el reparto.

Por nuestra parte nos inclinamos a favor de la primera argumentación; es decir, creemos que en justicia, corresponden de, antes de repartir utilidades, entregar un interés razonable al capital, ya que de no hacerse así, las inversiones se perderían en detrimento de la economía nacional. Técnicamente, sin embargo, y en virtud de que el inciso e) nos -- dice que para determinar el monto de las utilidades de cada empresa, se tomará como base la renta gravable, pensamos -- que en definitiva se adoptará el segundo criterio consistente en que la participación de los beneficios se llevará a -- cabo inmediatamente después de que los patronos presenten -- sus manifestaciones ante la Secretaría de Hacienda y antes -- de que se les permita separar su interés razonable o las -- cantidades que deseen invertir.

En el inciso c) se previene que la Comisión Nacional -- podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos -- estudios e investigaciones que lo justifiquen.

De esta afirmación podemos desprender que lógicamente -- corresponde a dicha Comisión Nacional, en exclusiva, la -- revisión y modificación del monto que se fije de utilidades. -- Por lo tanto, ni patronos ni trabajadores podrán voluntaria -- y contractualmente cambiar el porcentaje que establezca -- previos estudios e investigaciones la citada Comisión.

Es decir, la participación de utilidades no podrá ser-

negociada en los contratos colectivos de trabajo ya que ni los trabajadores o sindicatos ni tampoco los patronos o empresas se encuentran capacitados técnicamente para llevar a cabo, con independencia de la Comisión Nacional, los complicados estudios e investigaciones que se requirieron para fijar de acuerdo con el interés nacional, el porcentaje de utilidades que deba ser repartido entre los trabajadores.

El inciso d) establece que la Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación, durante los primeros dos años de su funcionamiento; a las empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los cuatro primeros años de funcionamiento; para la determinación de la novedad del producto, se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas y necesarias; las empresas dedicadas a la industria extractiva, durante el período de exploración; las instituciones de asistencia privada reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios; el Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia y las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio.

En cuanto a los trabajadores individualizados, es evidente que no todo patrón por el hecho de serlo, se encuentra obligado a participar a todos sus trabajadores de los beneficios que obtenga, ya que existen muchos casos en que sería imposi-

ble hacerlo y otros en que resultaría absurdo.

Baste decir, por ejemplo, que es indiscutible que los patrones de los trabajadores domésticos se encuentran exceptuados de tal obligación, ya que sería ilógico suponer que los sirvientes tienen derecho a participar de las utilidades de las personas a las que prestan sus servicios.

Los empleados de hoteles, restaurantes, etc., no pueden considerarse como domésticos ya que ellos sí producen "utilidades" y sus servicios son aprovechados con fines lucrativos.

El Artículo 100 Q en su fracción V recoge la idea apuntada al prescribir que los aprendices, por no ser trabajadores y los domésticos, no participarán en el reparto de utilidades. Dicho precepto también excluye a los directores, administradores y gerentes generales y a los trabajadores eventuales que no hubieron laborado cuando menos sesenta días -- durante el año.

La fracción II del artículo en cuestión indica que el monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, no podrá exceder del importe de un mes de salario.

Como crítica a la base constitucional de referencia y al precepto reglamentario, se ha dicho que al exceptuarse a las empresas de nueva creación del pago de participación de utilidades, se favorece la competencia desleal en virtud de que una empresa competidora por el simple hecho de establecerse, gozaría de grandes beneficios, en perjuicio de las ya existentes, que también merecen la protección de nuestro sistema

constitucional.

No obstante lo anterior, se arguye en contrario, a nuestro juicio con razón, que aún en el caso de que se supusiera que la disposición que comentamos favorece la competencia -- desleal por exceptuar de la obligación de pagar participac-- ción de utilidades a las empresas de nueva creación en detrimento de las ya existentes, el principio debe de aceptarse -- como válido, porque fomenta la creación de nuevas empresas -- que son indispensables para el logro del desarrollo integral económico del país.

También es digno de análisis el hecho de que la ley adjetiva excluye del beneficio de las utilidades a los directores, administradores y gerentes generales en virtud de que, normalmente dichas personas perciben una participación en -- las utilidades como parte de su retribución, no siendo conveniente en consecuencia, que dupliquen dicha percepción. -- Cabe aclarar que los gerentes sí son sujetos del derecho de participación de utilidades, pues sólo se excluye a los llamados gerentes generales.

Otra razón que generalmente se invoca para excluir a -- los altos funcionarios de la participación de utilidades es la de que los salarios que ellos disfrutaban son por lo regular bastante elevados; luego, si la participación se otorga proporcionalmente a los salarios, los altos funcionarios se llevarían la mayor parte de las utilidades en perjuicio evidente de los demás trabajadores.

El artículo 100 M de la Ley Federal del Trabajo resuelve

admirablemente el problema al prescribir que la utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Con esta disposición se termina la crítica apuntada de que los altos funcionarios se llevarían siempre la mayor parte de los beneficios y se concilia la "contra-crítica" que sostenía que era correcto que la participación se hiciera en proporción a los salarios ya que era evidente que para la obtención de utilidades contribuía más el alto funcionario que el simple trabajador y que en consecuencia los salarios más altos se pagaban por la mayor contribución y capacidad de las personas en los objetivos finales de las empresas.

Consideramos muy oportuna la solución del problema por parte del artículo 100 N ya que efectivamente los empleados de mayor jerarquía, que son los que disfrutan sueldos más altos, contribuyen más a las utilidades de las empresas y en consecuencia tienen derecho a mayores utilidades que las que correspondan a un simple trabajador, pero de aceptarse a flo este criterio, la participación de utilidades dejaría de beneficiar a la grande masa de trabajadores que normalmente son los que más necesitan de la participación. Por ello, al crear dos grupos para el reparto es muy acertado. En esta forma también se alienta a los trabajadores a que asistan a su trabajo porque saben que en cuanto a la mitad de las utilidades a repartir tienen los mismos derechos que los fun--

cionarios de mayor importancia de la empresa dado que sólo se computa el tiempo laborado. Para los funcionarios también es equitativa la solución apuntada ya que por lo que respecta al 50% de las utilidades repartibles tendrán derecho a un porcentaje mayor que en esta forma compensa sus esfuerzos más calificados.

Por otra parte y en apoyo de la doctrina que se empeña en distinguir la participación de utilidades del salario, el artículo 100 N de la Ley de la materia determina que para los efectos del reparto de los beneficios se entienda por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se consideran como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 86, -- ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario. En los casos de salario por unidad de obra y en general cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año. Luego el artículo 100 S complementa lo expresado al prescribir que "La participación en las utilidades no se computará como parte del salario para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores".

Es de hacerse notar que las gratificaciones que las empresas otorgan a sus trabajadores si forman parte del salario de los obreros y en consecuencia los patrones no podrán liberarse de pagar la participación de utilidades, por el simple hecho de que paguen gratificaciones, ya que esta prestación es totalmente distinta al reparto de beneficios. A lo que están autorizados los empresarios, es a descontar las gratificaciones para el cálculo del pago de la participación, ya que, como se ha visto, esta -

debe de fijarse tomando en cuenta el salario percibido en efectivo por cuota diaria.

El artículo séptimo transitorio del decreto que declaró -- obligatorio el reparto de utilidades expresa, por otra parte, -- que: "las empresas que al entrar en vigor esta ley estén repartiendo utilidades a sus trabajadores, podrán descontarlas de la cantidad que les corresponda repartir de conformidad con las -- disposiciones que se fijan al respecto". Si las utilidades que se pagan son inferiores a las previstas por la ley, entonces -- sólo se pagará la diferencia que resulte a favor del trabajador.

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

Por lo tanto, el concepto de "renta gravable" es lo que se hace necesario precisar para poder comprender lo que debe de servir de base para el reparto de beneficios.

Sobre "renta gravable" se ha dicho que es la renta todavía "no gravada", es lo que debe de manifestarse a la Secretaría de Hacienda antes de cualquier deducción.

Para Flores Zavala, distinguido maestro y catedrático fiscalista mexicano, la renta está constituida esencialmente por los -- ingresos en moneda o en especie, que provengan del patrimonio per

sonal o de las actividades propias del contribuyente, como el ejercicio de una profesión. Para él, hay tres clases de renta: la renta bruta que se determina sin deducción alguna; la renta neta que es la que se considera deduciendo los gastos que requiere la obtención o producción de los mismos y finalmente la renta libre que es la que queda a la persona, después de deducir todas las cargas que puedan pesar sobre ella.

Wilfrido Castillo Miranda, principal promotor de los estudios contables administrativos en nuestro país, estima que "el concepto renta, sin calificativo adicional, se aplica tanto a ingresos como a utilidades -antes de impuesto o después de él- por lo que la "renta gravable" de una empresa, puede ser los ingresos o las utilidades que la Ley del Impuesto sobre la Renta toma como base para el pago de una prestación fiscal". (12)

La opinión que comunmente ha prevalecido sobre el concepto de renta gravable es la que considera que es la que la Secretaría de Hacienda tomará en cuenta antes de deducciones, pues se dice que de aceptar el criterio de que dicha renta es lo que se manifiesta después de deducciones, se estaría entonces frente a una "renta gravada" y no "gravable".

Relacionado con este aspecto se encuentra también el artículo 100 R de la Ley del Trabajo, que indica que no se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia.

Mucho se ha discutido sobre la "justicia" de dicho precepto, pues se ha pensado que si bien es cierto que los trabajadores no-

(12) Wilfrido Castillo Miranda. "La Renta gravable, base de la participación en las utilidades". Pág. 7

deben de estar a las pérdidas, también se ha dicho que muy bien puede suceder, por ejemplo, que una empresa reporte, durante un ejercicio fiscal, una utilidad "final" de cien mil pesos, al año siguiente, una pérdida de doscientos mil y al siguiente una utilidad de cien mil pesos. En el primer caso habrá que repartir utilidades, en el segundo, por no existir beneficios, no podrá haber participación y en el tercer caso, que es en donde se da el problema, se ha sostenido que en justicia no se debe de obligar a la empresa a repartir utilidades, ya que estas no existen en realidad sino sólo en apariencia.

No obstante lo anterior ha prevalecido el criterio de que -- los trabajadores en ningún caso deben de ir a las pérdidas y en consecuencia, el pretender "compensar" el año de ganancias con el de pérdidas, es ligar de hecho a los obreros a éstas, equiparando los a socios. Como nuestra legislación no les otorga tal carácter, los únicos que deben de soportar la compensación son los accionistas de la empresa, pero nunca los trabajadores.

Por otra parte y para que la participación de utilidades, desde un punto de vista fiscal cumpla su cometido, se hace indispensable que, como lo sostiene Alberto Núñez Esteva, se cumplan ciertos principios directrices a saber: 1o.- La defraudación fiscal es incompatible con los planes de participación. 2do.- Las utilidades que muestren los estados financieros deben estar apoyadas en una sólida organización contable. 3o.- Pretensiones exageradas de los sindicatos o suspicacias sin fundamento respecto a la forma en que se determinen las utilidades, pueden originar serios problemas con los empresarios. 4o.- La reglamentación legal de los planes de participación, debe de ser el resultado de un estudio profundo, técnico y desinteresado. y 5o.- El estado debe de dar seguridad, hasta-

donde sea posible, a la inversión de capitales.

En relación con el primer punto, se ha expresado que existe una gran hermandad para defraudar al fisco y, en la práctica, en muchos casos resulta exacta tal afirmación ya que a menudo se ha pensado que, con la evasión de impuestos, se pueden aumentar las ganancias, lo cual es falso.

Un verdadero plan de participación, exige honestidad en la determinación de los resultados, que incluso debe de ir más allá de las propias exigencias fiscales.

La organización contable debe de ser sólida porque aunque -- los trabajadores no pueden intervenir en la administración y dirección de las empresas, sí se encuentran facultados para objetar las declaraciones de los empresarios ante la Secretaría de Hacienda y es evidente que, si la contabilidad objetada no se encuentra ajustada a la realidad de cada empresa, se producirán, -- inevitablemente, innumerables controversias entre los patrones y trabajadores.

El sector obrero tendrá que ser prudente al exigir la participación de utilidades que estime le corresponda, sin incurrir -- en exageraciones demagógicas o abusos que impidan en la práctica la aplicación del sistema, como ha sucedido en otros países, -- principalmente en algunos de América Latina.

La reglamentación legal de los planes de participación tendrán que devenir de estudios serios o investigaciones concienzudas que expresen objetivamente las realidades económicas de las empresas y del propio país, ya que, en caso contrario, o se paga

menos de lo que corresponde al trabajador y el sistema fracasa ó se exige más de lo que se pueda otorgar y entonces nadie puede cumplir con dicha obligación, que quedaría como letra muerta.

Finalmente, el Estado debe garantizar el desarrollo económico e industrial del país, otorgando al capital un interés razonable, que más que interés es un derecho, y permitiendo una adecuada reinversión de capitales derivada de utilidades no -- gravables.

Atentamente lo anterior y con el objeto de que fiscalmente -- la participación de utilidades no sea considerada por la clase empresarial como una especie de impuesto adicional, pensamos -- que, por tratarse de ganancias distribuibles, el concepto y las reglas que deben de aplicarse en la especie, son las relativas a la Cédula VII del Impuesto sobre la Renta, con todas las --- "flexibilidades" que se estimen convenientes.

Por ello creemos que, en justicia, de la llamada "renta -- gravable" deben de descontarse, además de todos los impuestos, bien sean federales, estatales o municipales, todas las cargas fiscales, ya que en nuestro concepto, la participación de utilidades, para que efectivamente pueda ser considerada como tal, debe de verificarse hasta después de que se hagan todas las de -- ducciones autorizadas y quede la "utilidad líquida", de la --- cual no puede hablarse en realidad sino hasta que se lleven a cabo todos los descuentos previstos por la ley.

A esta utilidad fué a la que nos referimos, al dar nues-- tro punto de vista sobre la participación y que por nuestra --

parte designamos como utilidad "final".

Legislativamente todavía no se ha elaborado una reglamentación sobre el particular ni sobre lo que deberá de entenderse -- por "interés razonable" del capital, sin embargo, la Comisión Nacional está jurídicamente capacitada para efectuar los estudios que estime pertinente y que la conduzcan a la solución de dichos problemas.

En torno a dicha situación, el problema que se presenta a la Comisión Nacional es doble: por una parte el fijar equitativamente un porcentaje que corresponda por "interés" al capital y -- por otra, si dicho interés debe de deducirse antes del reparto.

Para la fijación del porcentaje que corresponda al capital, creemos que muy bien pudiera pensarse en tomar en cuenta el interés que normalmente se paga en el mercado por el uso y empleo -- de valores, así como los riesgos inherentes que implican las propias inversiones. Descender este procedimiento equivale a frenar, aunque sea temporalmente, las inversiones industriales en -- detrimento de nuestra economía nacional.

En cuanto a que el reparto se verifique antes o después de que el capital "reciba" su interés razonable, ya hemos asentado -- que, en principio, nos inclinamos por la solución que determina -- que el reparto debe de llevarse a cabo después de que el capital haya disfrutado de un interés en exclusiva, pues así como el trabajador tiene derecho a su salario, así el patrón tiene derecho -- a una cantidad que le compense por el riesgo de su capital invertido.

Contra este criterio se ha argumentado que, en los países --

de América del Sur, en donde se reglamentó el reparto de beneficios, el sistema no dió resultado quizá porque previamente se -- autorizaba a los empresarios a deducir un interés razonable y exclusivo para el capital (Colombia 12% del valor del patrimonio, -- Chile 10%, Perú 10% y Venezuela 6%), que hacía que, en realidad, no quedaran utilidades a los trabajadores.

Sin desconocer que tal circunstancia pudo influir a que el principio fracasara en dichos países, creemos que, a pesar de -- ello, en justicia corresponde pagar al trabajador una prestación -- en exclusiva: su salario y al patrón otra como estímulo y compensación al riesgo de su capital invertido, antes de que se lleve -- a cabo el reparto de utilidades.

En cuanto a las objeciones que pueden formular los trabajadores a las manifestaciones presentadas por los patrones ante la -- Secretaría de Hacienda, se hace necesario, para que sean procedentes, que el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa las formulen dentro de los treinta días siguientes al de la fecha de que hubieren tenido conocimiento de las mismas.

Por lo tanto, ni los trabajadores por sí mismos ni las coaliciones minoritarias, tienen el derecho de formular esta clase de -- objeciones.

Por último, la resolución definitiva dictada por la Secretaría de Hacienda, nos dice la fracción III del artículo 100 K, no podrá ser recurrida por los trabajadores.

De la simple lectura de esta fracción surgen de inmediato las

siguientes interrogantes: ¿los patronos tienen recursos contra esta clase de resoluciones? ¿los trabajadores no pueden impugnar en forma alguna las resoluciones que la Secretaría de Hacienda pronuncie sobre este particular?

La primera pregunta debe de contestarse en forma afirmativa: los patronos sí tienen recursos contra las resoluciones que pronuncie la Secretaría de Hacienda en estos casos en virtud del principio general de derecho de que "todo lo que no está expresamente prohibido se encuentra tácitamente permitido", toda vez que la disposición legal de referencia sólo hace alusión a que los trabajadores no tienen recursos contra la resolución definitiva que se pronuncie, sin mencionar para nada a los patronos.

En consecuencia, los patronos pueden impugnar las resoluciones de la Secretaría de Hacienda ante el Tribunal Fiscal de la Federación y contra una eventual resolución adversa en dicho Tribunal, pueden, con fundamento en un decreto del Presidente Alemán, publicado en el Diario Oficial del 31 de diciembre de 1946, solicitar su revisión ante la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, si el interés fiscal no se ha precisado, no es precisable o es de veinte mil pesos o mayor. En los demás casos que no quedan comprendidos en el decreto mencionado, procede el amparo indirecto ante el Juzgado de Distrito.

En cuanto a la pregunta de que si los trabajadores pueden impugnar en forma alguna las resoluciones que sobre el particular pronuncie la Secretaría de Hacienda, creemos que, de conformidad con la exposición de motivos de la Ley de la Materia, --

si procede el juicio de amparo indirecto, a pesar de lo previsto por el artículo 100 K inciso III de la Ley Federal del Trabajo, que como hemos dicho, textualmente establece que: "La resolución definitiva dictada por la misma Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores".

Independientemente de que se considere que el amparo no es un recurso y que por lo tanto la fracción comentada no se refiere al juicio de garantías, en la exposición de motivos encontramos que la intención del legislador no fué la de privar a los trabajadores del juicio de amparo, sino solamente de evitar que tuvieran "recursos" ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que "multiplicarán las controversias".

En efecto, en dicha exposición se dice textualmente que: --- "Los titulares de un derecho, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 14 y 17 de la Constitución, deben tener la facultad de intervenir en la determinación de su derecho. Las reformas constitucionales respetaron este principio, que tradicionalmente se ha conocido con el nombre de garantía de audiencia. De allí el artículo 100 K "del proyecto" (hoy ley), que reglamenta el párrafo segundo del inciso C de la Fracción IX reformada del artículo 123 de la Constitución. El patrón debe poner en conocimiento de los trabajadores la declaración anual que presente ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para el pago del Impuesto sobre la Renta, a fin de que los trabajadores puedan ejercitar sus derechos. La fracción II del mismo artículo 100 K autoriza al sindicato titular del contrato colectivo o a la mayoría de los trabajadores de la empresa, a formular ante la Secretaría de Hacienda, las observaciones que juzgue convenientes. En la fracción III del precepto se previene que-

la resolución definitiva dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público no podrá ser recurrida por los trabajadores. Esta prevención tiene por objeto impedir la multiplicación de controversias. Es indudable que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público es el organismo más capacitado para determinar las utilidades de cada empresa, por lo que se consideró inconveniente otorgar la facultad de acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que éstas hicieran una revisión de las resoluciones". (13)

Por otra parte, la Constitución no determina ninguna prohibición para que los trabajadores se encuentren impedidos para recurrir al juicio de amparo, como lo hace en los casos expresos de improcedencia de dicho juicio; cuando se trate de casos electorales, de educación o de materia agraria.

Es decir, aún suponiendo que en la Ley adjetiva se hubiera previsto que no era procedente al amparo en este caso, dicha ley sería violatoria de las garantías de los trabajadores los cuales estarían en posibilidad de impugnar su constitucionalidad.

Contra el criterio expresado se puede pensar que los trabajadores no tienen ni recursos ni el juicio de amparo en contra de las resoluciones pronunciadas por la Secretaría de Hacienda en relación con las manifestaciones que sobre utilidades presenten los patrones, en virtud de que tanto el sindicato como la mayoría de los trabajadores, titulares del derecho de objeto, son extraños a la relación fiscal que se da entre empresa y fisco.

En otras palabras, se puede tratar de equiparar a los traba

jadores que objetan las declaraciones presentadas por los patrones, con los denunciante a que se refiere el artículo 14 - del Código Fiscal de la Federación, a los cuales se les otorga inclusive el derecho a un 20% de la multa que se imponga a los infractores o a las personas que traten de eludir sus compromi-
sos fiscales.

En estos casos, si la denuncia no procede, el denunciante-- no tiene recurso alguno en contra de la resolución pronunciada por la Secretaría de Hacienda, así como tampoco puede recurrir al juicio de amparo en virtud de que no se lesionan sus interese ses.

En la especie, se ha sostenido que los trabajadores no tienen tampoco el juicio de amparo en virtud de que sus intereses son coincidentes con los de la Secretaría de Hacienda y que no es lógico suponer que si las manifestaciones patronales no se ajustan a derecho, la Secretaría pueda aprobarlas en su pro--
pio perjuicio.

El interés de los trabajadores en los casos de objeciones-- es recogido por la Secretaría de Hacienda la que lo hace suyo-- antes de resolver sobre el particular. Si dicha Secretaría es es tima que las objeciones no son procedentes porque la declara--
ción patronal es correcta, los trabajadores ya no pueden incon-
formarse con dicha resolución, pues es evidente, como dice la-
exposición de motivos, que la Secretaría de Hacienda es el or-
ganismo mejor capacitado para determinar las utilidades de los
patrones.

Los que eventualmente sostengan este criterio, todavía po--

drían aducir que la garantía de audiencia de los trabajadores no se viola en su perjuicio toda vez que, como se expresa en la exposición de motivos, éstos tienen el derecho de presentar objeciones ante la Secretaría de Hacienda, cuando consideren que se lesionan sus derechos.

Al respecto y de acuerdo con la autorizada opinión del Sr. Lic. Armando Ostos L., catedrático de garantías y amparo, pensamos -- que a pesar de que la ley adjetiva concede a los trabajadores el derecho de objetar las manifestaciones patronales ante la Secretaría de Hacienda, no se les concede en realidad la garantía de audiencia, pues ésta, de acuerdo con nuestra Constitución, no -- comprende solamente el derecho a defenderse, sino también el derecho de probar y de alegar.

Circunscrita así la situación de impugnación, y partiendo de la base de que pensamos que contra la resolución pronunciada por la Secretaría de Hacienda procede el amparo indirecto ante los -- Juzgados de Distrito por parte de los trabajadores que sostengan que se han violado sus derechos, nos encontramos aún con un grave problema cuya resolución tendrá que ser hallada por la Comisión Nacional: mientras las impugnaciones de los patronos a través del Tribunal Fiscal se concentrarán, de acuerdo con el decreto del presidente Alemán, en la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia o en revisión ante los Juzgados de Distrito, las impugnaciones de los trabajadores, a través del juicio de amparo -- indirecto, llegarán ante los Juzgados de Distrito y posteriormente, en su caso, ante los Tribunales Colegiados. ¿Será posible -- que se obtenga en tales situaciones uniformidad en las resoluciones pronunciadas por distintas autoridades? Por nuestra parte, -- opinamos que será muy difícil que dos autoridades distintas se--

pronuncien en igual forma en estos casos y que como ya se ha --
llegado a proponer, sería preferible que se diera un trato se-
mejante a patrones y trabajadores para la impugnación de las --
resoluciones pronunciadas por la Secretaría de Hacienda, crean-
do un recurso específico ante el Tribunal Fiscal de la Federa-
ción, o estimando que la impugnación de las resoluciones hacen-
darias ante el Tribunal Fiscal no constituyen recursos sino --
verdaderos juicios de nulidad, a los cuales pudieran acudir --
sin distinción patrones o trabajadores.

Lo anterior no es, sin embargo, más que una simple especula-
ción jurídica, pues de acuerdo con nuestra legislación y con--
nuestra Carta Magna, por lo pronto los trabajadores tienen el
derecho de recurrir al juicio de Amparo indirecto ante los Ju-
gados de Distrito en donde están en posibilidad de ofrecer las
pruebas que estimen pertinentes y que no impliquen en su desa-
hogo actos de intromisión en la dirección o administración de-
las empresas.

La última base constitucional consignada en el inciso f) de
la fracción IX del 123 que analizamos, prevé que el derecho--
de los trabajadores a participar en las utilidades no implica-
la facultad de intervenir en la dirección o administración de-
la Empresa. El artículo 100 U reglamentario, consigna, igual-
mente, dicha disposición.

Con ello, el legislador fijó indubitablemente el criterio de
que aunque los trabajadores tuvieran eventualmente el derecho --
de formular objeciones a las declaraciones patronales presenta-
das ante la Secretaría de Hacienda, no tenían en forma alguna,--
la facultad para intervenir en la administración o dirección de
la empresa.

Ante esta situación se plantean también diversas cuestiones que es necesario dilucidar en relación con el llamado derecho de "objetar".

¿El derecho a objetar implica la facultad de fiscalizar los libros de la empresa? ¿La fiscalización en los libros comprende el derecho para objetar partidas o simplemente para verificarlas?

Creemos que si los trabajadores tienen el derecho de objetar las declaraciones formuladas por las empresas en relación con sus utilidades, lógicamente deben tener también el derecho para exigir que se les acrediten los datos que se proporcionan, es decir, a través de la Secretaría de Hacienda deben tener acceso a los libros de la empresa, ya que de no aceptarse éste criterio, no podrían prosperar nunca las objeciones que se formularán en virtud de que no se podrían justificar sus causas y motivaciones.

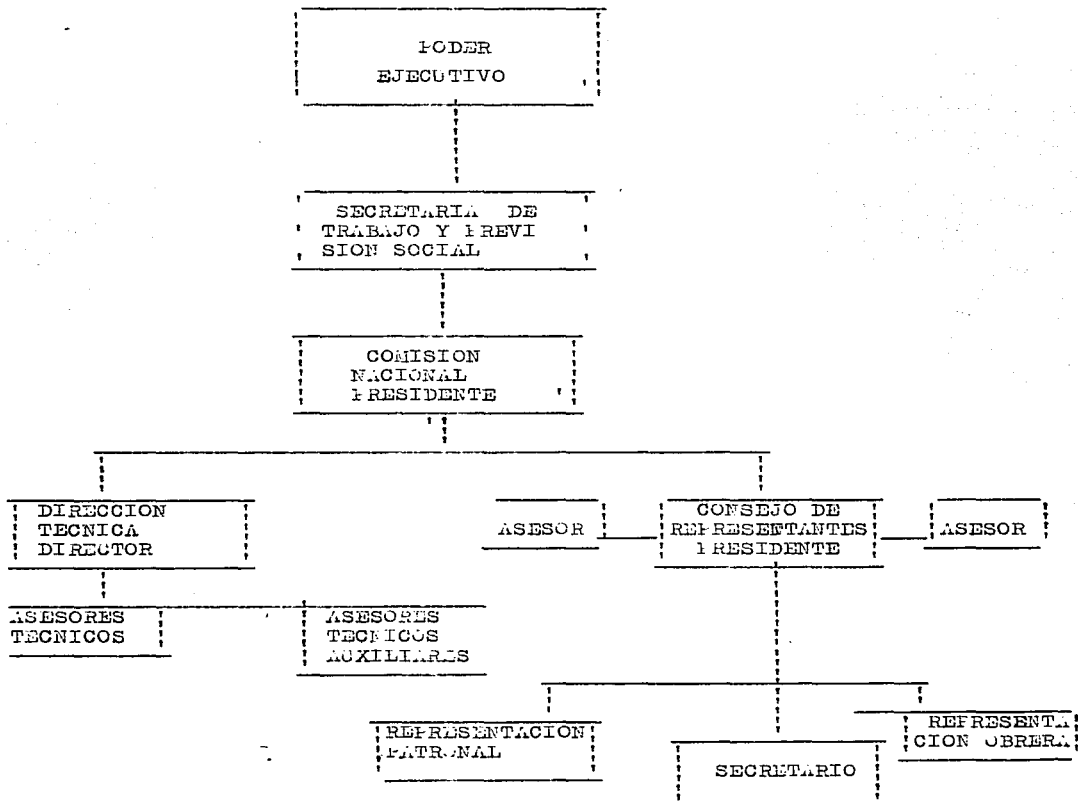
En cuanto a que los trabajadores tengan el derecho de objetar las partidas o manifestaciones que en detalle presenten los patronos, pensamos que de conformidad con la base constitucional que comentamos, carecen de facultades para hacerlo, ya que tales impugnaciones constituirían intromisiones en la administración o dirección de las empresas.

En otras palabras, creemos que si bien es cierto que los trabajadores tienen derecho a que por conducto de la Secretaría de Hacienda se les muestren los libros respectivos de las negociaciones, también lo es que no pueden, en ejercicio de ese derecho, objetar por ejemplo los sueldos de los empleados de con--

fianza, el monto de las cantidades destinadas a propaganda, etc. etc., porque ello constituiría un verdadero principio de dirección, control o administración de las empresas.

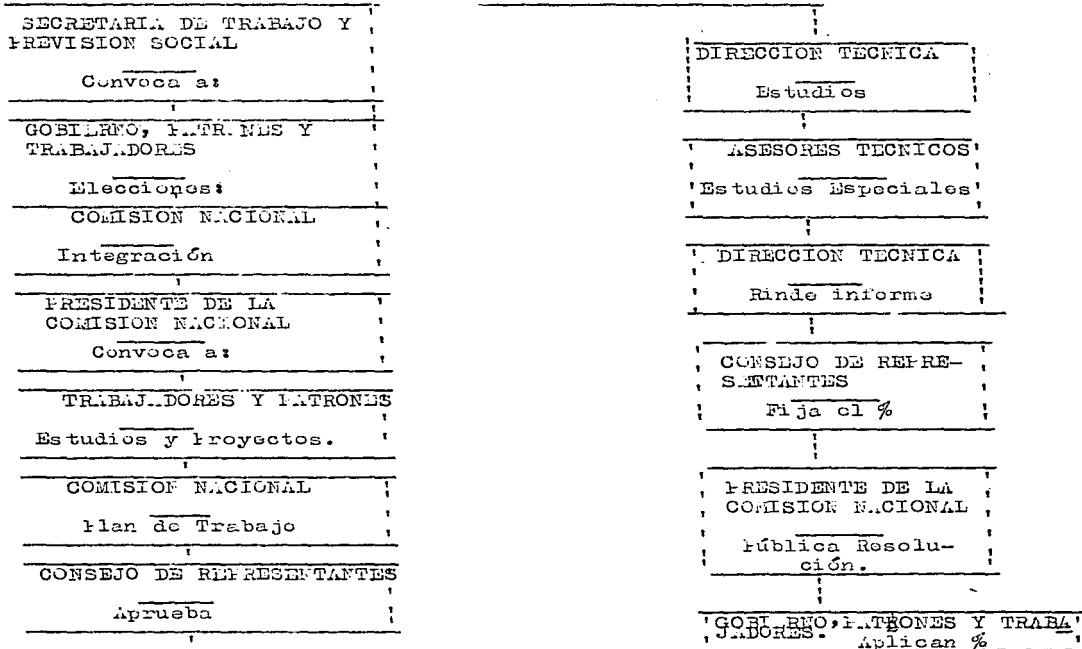
De la forma en que se solucionen los problemas que se deriven de las actuaciones de patrones y trabajadores con motivo de la aplicación de la participación de utilidades en cada empresa considerada individualmente, dependerá el éxito o el fracaso del sistema. Sólo mediante la mutua confianza de patrones y trabajadores, la participación podrá producir resultados satisfactorios y México podría llegar a ser, en esta forma, el primer país en donde en la práctica, el reparto de beneficios, consignado obligatoriamente, garantiza fielmente a los trabajadores una positiva y deseable adición a su salario, a los patrones una mayor seguridad en sus negocios como producto de la armonía de intereses y al público en general un mayor bienestar como resultado de una mejor distribución de nuestra riqueza.

GRAFICA DE LA ORGANIZACION DE LA COMISION NACIONAL PARA EL REPARTO DE UTILIDADES. (14)



(14) Tomada de un estudio sobre participación de utilidades presentado por Alexis A. Brunel. pag. 27

DIAGRAMA DEL PROCEDIMIENTO QUE SE SEGUIRA PARA LA INTEGRACION DE LA COMISION NACIONAL, Y PARA DETERMINAR EL PORCENTAJE DE PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS: (15)



NOTA:- Este procedimiento es el que se seguirá para determinar el primer porcentaje, de acuerdo con el Artículo Séptimo transitorio de las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo.

(15) Alexis A. Brunel "La Participación de Utilidades". Pág. 16.

VI.- CONCLUSIONES:

a) En relación con las Encíclicas precedentes a Mater et Magistra. b) Sobre la evolución del Derecho del Trabajo. c) En cuanto a la influencia de las Encíclicas sobre las instituciones fundamentales en materia laboral. d) En torno a Mater et Magistra y e) Para que pueda operar en la práctica la Participación de Utilidades.

a) En relación con las Encíclicas precedentes a Mater et Magistra.

La doctrina social de la Iglesia Católica, condensada a través de las Encíclicas Papales, principalmente la "Rerum -- Novarum" y "Quadragesimo Anno", tiene como base de sustentación la armonía indispensable entre el capital y el trabajo -- a través de: a) La propiedad privada. b) La intervención razonable del Estado. c) La equitativa distribución de la riqueza y d) La integración familiar como eje de la sociedad.

La propiedad privada se considera como inherente a la -- persona humana; se deriva del derecho natural. Su disfrute -- no es absoluto ya que se considera que tiene que cumplir una verdadera función social.

El Estado tiene facultades para intervenir y limitar la actividad de los particulares con el propósito de que se puedan conciliar los intereses de las personas con los más elevados de la sociedad. La intervención de los poderes públicos -- se justifica hasta en tanto no se pretenda sostener que la finalidad del hombre en la tierra es el bien común, ya que, en último término, la finalidad suprema de la persona humana es --

la de lograr su propia salvación.

La verdadera riqueza de los pueblos no estriba en la abundancia de bienes materiales, sino en su adecuada distribución.- Un pueblo es más rico mientras más personas puedan satisfacer - eficazmente sus necesidades. La finalidad social debe consistir en que cada día existan menos pobres y menos ricos--ricos.

La familia es la base de la sociedad porque constituye la célula de unión, el núcleo de estabilidad, la fuente primordial de educación y de seguridad en donde los pueblos encuentran la raíz natural de su propio poderío.

b) Sobre la evolución del Derecho del Trabajo.

El derecho laboral nació como un derecho de clase, como un derecho típicamente protector de los trabajadores. A medida -- que se educan los patrones y trabajadores, la lucha de clases - se va substituyendo por la armonía entre las mismas. La in---fluencia de las autoridades en las relaciones obrero-patronales se refleja en la colaboración conjunta de los factores de la -- producción.

El respeto mutuo de derecho, la comprensión recíproca de - necesidades y la coordinación técnica de esfuerzos, constituyen, o cuando menos deben de constituir, las fuentes y bases fundam--mentales del moderno derecho laboral.

Ni explotación despótica ni paternalismo, simplemente reconocimiento y respeto del derecho del obrero a una vida decorosa que le permita su propio perfeccionamiento.

c) En cuanto a la influencia de las Encíclicas sobre las -- instituciones fundamentales en materia laboral.

La influencia de la doctrina social católica en el desarrollo y en la evolución del Derecho del Trabajo es indiscutible.

El respeto absoluto de los derechos esenciales del trabajador, como la jornada máxima y el salario mínimo, han constituido siempre el punto de partida de la doctrina de la Iglesia Católica.

Las principales Encíclicas Sociales siempre han buscado que -- los patrones otorguen a sus obreros no solamente salarios mínimos-- sino salarios justos.

La proyección de la doctrina social católica en los contratos colectivos de trabajo se traduce en el establecimiento de mejores-- condiciones de trabajo. La armonía entre los factores de la pro-- ducción permite que las revisiones de los contratos colectivos se-- efectúen sin serios contratiempos.

Existiendo entendimiento entre sindicatos y empresas, los mo-- vimientos huelguísticos se reducirán en beneficio de la industria-- lización creciente de los pueblos.

En cuanto a la participación de utilidades que proponen las-- Encíclicas sociales, con excepción de la Mater et Magistra que in-- vita más bien a la voluntaria co-gestión, la reglamentación adecua-- da del sistema y la inteligente aplicación de la misma, servirán -- para impulsar la evolución del contrato de trabajo al contrato so-- ciedad.

d) En torno a Mater et Magistra.

Mater et Magistra reafirma las enseñanzas de las Encíclicas que la precedieron. Subraya la importancia del principio de --- "subsidiaridad" proclamando que el Estado debe de intervenir para evitar los absurdos a que puede conducir la libertad absoluta de los particulares, y para estimular, favorecer y coordinar la acción individual.

Delimita los campos de acción de los poderes públicos y de la iniciativa privada propiciando su convivencia "ordenada y fecunda".

La Encíclica de Juan XXIII insiste en la remuneración equitativa del trabajo, contemplando las exigencias de la justicia - ante las estructuras productoras.

Se distingue entre el desarrollo económico y el progreso social repitiendo que la real y eficaz distribución de los bienes - constituye el verdadero fin de la economía nacional.

En esta Encíclica se soslaya el principio de la participación de utilidades al tratar de incorporar al contrato de trabajo elementos del contrato de sociedad, pues se recomienda que el trabajador no solamente participe de las ganancias de la empresa, sino que, de ser posible, se le reconozca algún título de crédito o de propiedad en la misma.

En cuanto a la propiedad privada se vuelve a sostener que -- aún la de los bienes productivos tiene valor constante y permanente porque se trata de un derecho natural fundado sobre la "prioridad ontológica y de finalidad de los seres humanos".

Finalmente estudia los nuevos aspectos de la "cuestión social", a la luz de la evolución natural de los pueblos, advirtiendo la necesidad de evitar el error de que el hombre, en su afán de dominar y transformar el mundo exterior, se olvide de su espíritu y de su salvación.

e) Fara que pueda operar en la práctica la participación de utilidades.

Tomando en cuenta las ideas que expresamos al referirnos a la reglamentación de la participación de utilidades en nuestro país y con el objeto de no incurrir en repeticiones innecesarias, diremos simplemente que las bases constitucionales del sistema tienden, indiscutiblemente, a lograr una mejor distribución de nuestra riqueza.

Sin embargo, para que el reparto de beneficios pueda aplicarse venturosamente, no basta que se consigne con pulcritud legislativa y con acierto jurídico, sino se hace necesario que tenga por base la armonía y confianza mutua de patrones y trabajadores.

Si los trabajadores insisten en ver en el patrón a un defraudador de sus intereses y si los patrones insisten en considerar a sus trabajadores como intrusos, la participación de utilidades estará irremediabilmente condenada al fracaso. En cambio, si las relaciones obrero-patronales encuentran su fundamento natural en la colaboración técnica, en la confianza y en el respeto de los derechos, el reparto de beneficios fomentará el desarrollo industrial de nuestro país, acorde con los principios constitucionales que nos rigen y que buscan, por encima de la lucha de clases, el equilibrio entre los factores de la producción

para armonizar los defectos del capital y del trabajo.

La educación del obrero y del patrón jugará importante papel en la aplicación del principio de reparto de beneficios. El trabajador deberá de aceptar la participación sin pensar que con ella solucionará todos sus problemas. El patrón deberá comprender que la ocultación de utilidades no varía la esencia del problema pues el porcentaje a repartir seguirá siendo el mismo independientemente de que tenga "muchas o pocas" utilidades.

El problema por lo pronto se circunscribe a que la Comisión Nacional tenga, como se espera, el tino necesario para fijar no un porcentaje mínimo que pueda después ser negociado en los contratos colectivos en detrimento de las buenas relaciones del capital y del trabajo ni tampoco un porcentaje máximo que limite las aspiraciones de los obreros, sino un porcentaje justo, derivado de los estudios e investigaciones que para tal efecto se lleven a cabo.

En suma, la consolidación industrial, el desarrollo económico y el progreso material y espiritual de todos los pueblos, encuentran su sustentación en la teoría de la colaboración y no en la lucha de clases, ni en el amarillismo sindical ni en el paternalismo mal entendido.

"MATER ET MAGISTRA"

Y

"LA EVOLUCION DEL DERECHO DEL TRABAJO"

<u>I.- ANTECEDENTES.</u>	PAGS:
1.- Concepto de Encíclica.....	1 - 3
2.- La Doctrina Social de la Iglesia.....	3 - 6
3.- Análisis de la Encíclica "Rerum Novarum".....	7 - 16
4.- Estudio de la Encíclica "Quadragesimo Anno".....	16 - 26
5.- Comentarios en torno al pensamiento de Pío XII.....	26 - 30
 <u>II.- EVOLUCION DEL DERECHO DEL TRABAJO.</u>	
1.- Orígenes del Derecho del Trabajo.....	31 - 35
2.- Las concepciones doctrinales y el Derecho Laboral.....	35 - 40
3.- El artículo 123 de la Constitución Mexi- cana.....	40 - 46
4.- Las últimas reformas y adiciones a la - Legislación de Trabajo.....	47 - 67
5.- El Derecho del Trabajo en la actualidad.....	67 - 71
 <u>III.- PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.</u>	
1.- Los sujetos del Derecho del Trabajo.....	72 - 80
2.- El Contrato Laboral.....	81 - 87
3.- La relación de Trabajo.....	87 - 91
4.- La Contratación Colectiva.....	91 - 124
5.- Los Convenios Colectivos y sus repercusio- nes sociales y económicas.....	124 - 134
 <u>IV.- LA ENCICLICA "MATER ET MAGISTRA".</u>	
1.- Estructuración general.....	135 - 138
2.- Proceso de adaptación entre el desarrollo económico y el progreso social.....	138 - 141

3.- Las exigencias de la justicia frente a las estructuras productoras.....	141	-	144
4.- La Propiedad privada.....	144	-	150
5.- Nuevos aspectos de la cuestión social.....	150	-	158

V.- LA PARTICIPACION DE UTILIDADES A LOS OBREROS.

1.- Nociones Generales sobre la Participación de Utilidades.....	159	-	165
2.- Sus ventajas y desventajas y su necesaria distinción con el salario.....	165	-	169
3.- Experiencias Legislativas.....	169	-	197
4.- La reforma Constitucional de diciembre de 1961.....	198	-	203
5.- Su reglamentación.....	203	-	229

VI.- CONCLUSIONES.

a).- En relación con las Encíclicas precedentes a Mater et Magistra.....	230	-	231
b).- Sobre la Evolución del Derecho del Trabajo.....	231	-	231
c).- En cuanto a la influencia de las Encíclicas sobre las Instituciones fundamentales - en materia laboral.....	232	-	232
d).- En torno a "Mater et Magistra".....	233	-	234
e).- Para que pueda operar en la práctica la Participación de Utilidades.....	234	-	235

BIBLIOGRAFIA FUNDAMENTAL

- Andrade Manuel "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".
- Antokolets Daniel "Tratado de Legislación del Trabajo y Previsión Social".- Buenos Aires, 1941.
- Bayart Philippe "Comites d'entreprises, experiences e'trangeres, Legislation francaise, 2 me e'd. Paris, Rous - seau et Cie, 1947.
- Barassi Ludovico "Tratado de Derecho del Trabajo". Vol. 1o. Buenos Aires 1953.
- Bogliano B. Balduino "La Estabilidad en el Contrato de Trabajo". Buenos Aires 1957.
- Breno Sanvicente i Barata Silva "Introducao ao Direito Brasileiro do Trabalho". Porto Alegre 1963.
- Bryce M. Stewart "Profit Sharringhand Stock Ownership for Wage Earners and Executives", 1960.
- Cabanellas Guillermo "Tratado de Derecho Laboral", Buenos Aires 1949.
- Camacho Henriquez Guillermo "Derecho del Trabajo," Tomo I, Bogotá 1961.
- Campillo Sainz José "Derechos Fundamentales de la Persona Humana" México.
- Castillo Miranda Wilfrido "La Renta gravable, base de la Participación de las Utilidades" México - 1963.
- Cavazos Flores Baltasar "Filosofía Social, la Estabilidad en las Relaciones Laborales, el Contrato Colectivo de Trabajo en la Evolución del Derecho Elaboral y la Participación de Utilidades y el Derecho Fiscal", - México, 1962.

- Cepeda Villarreal Rodolfo "Los Salarios Mínimos en las Reformas y Adiciones a la Ley Federal del Trabajo" 1963.
- César Alonso Julio "La Participación de los Trabajadores en las ganancias de las empresas". Buenos Aires, 1963.
- Códigos de Trabajo de: Colombia, 1950; Chile 1948; Venezuela, 1963.
- "Consolidacao dos Leyes do Trabalho", Brasil 1963.
- "Colección de Enciclicas Sociales", Buenos Aires 1961.
- Colín y Capitán "Derecho Civil", Madrid 1928.
- "Council of Profit Sharing Industries", Cleveland, 1947.
- De Buen Néstor "Comentarios a las Reformas", 1963.
- De Moraes Filho Evaristo "Tratado Elemental de Direito do Trabalho" Vol. I, Freitas Bastos S. A. 1960.
- De Ibarrola Antonio "Cosas y Sucesiones", Porrúa 1957.
- De la Cueva Mario "Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo I y II, Porrúa, México 1959.
- Deveali L. Mario "Linamientos de Derecho del Trabajo" Buenos Aires 1948.
- Despontín Luis "La Técnica en el Derecho del Trabajo" Buenos Aires 1941.
- Díaz Soto y Gama Antonio "Prólogo al Génesis 123 Constitucional de P. Rouaix" México, 1959.
- "Diccionario de la Real Academia Española"
- "Enciclopedia Jurídica Omeba" Tomo X, Argentina 1961.
- "Encíclicas Políticas y Sociales de los Romanos Pontífices" Buenos Aires 1961.
- Encíclicas Populibros La Prensa, No. 48 México, 1961.
- Ensayo Periodístico "Diario La Marina", La Habana, Cuba, 29 de Septiembre de 1942.

- Elías Aparicio Roberto y Guillermo González Rosales "Doctrina y Legislación del Trabajo en el Perú", 3 Volúmenes, Lima 1959.
- Encíclica "Mater et Magistra" Ediciones Cias. Buenos Aires, 1962.
- Fischlowits Estanislao "Participacao nos Lucros Quadratura do circulo", Rio de Janeiro 1959.
- Foyaca Manuel "Democracia Social Cristiana", La Habana, 1948.
- Galante José, "Participación del Trabajador en la Empres, Ganancias, Producción y Dirección", Argentina 1961.
- Gallart Folch Alejandro "La Encíclica Mater et Magistra y el Derecho Laboral", Revista Derecho del Trabajo Sep. 1961, Buenos Aires.
- González Blanco Salomón, "Comentarios a las Reformas Constitucionales del inciso "A" del Artículo 123 - Constitucional". México.
- Guzmán Valdivia Isaac "Mater et Magistra y la Dignidad del Hombre y la Estructura de las Empresas" México 1962.
- Hartman Roberto S. "El Capitalismo y las Relaciones Humanas"
- Guerrero Euquerio "Manual de Derecho del Trabajo", México 1960.
- Kaskel-Dersch "Derecho del Trabajo" Buenos Aires 1961.
- Kats Ernesto "Estabilidad en el Empleo", Editorial Depalma, Buenos Aires 1957.
- Krotoschin Ernestó "Instituciones de Derecho del Trabajo", Ed. Depalma, Buenos Aires 1948.
- Landerroche Obregón Juan "Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas" México, Ed. Jus 1956.
- "Las Grandes Encíclicas Sociales" M. Esperet, Madrid, 1958.
- Mantilla Montiel Federico "La Organización del Trabajo", México 1951.
- Muro de Nadal Francisco "Participación Obrera en los Beneficios, - - ¿Problema o solución?" Buenos Aires.

- Napoli Rodolfo "Manual de Derecho Sindical" Buenos Aires 1961.
- Narasimhan "La Participación de los Trabajadores en los Beneficios de la Empresa". Ginebra 1957.
- Ojeda Cantarell Alberto "La Participación en las Utilidades de los Trabajadores en las empresas, sistema por acciones y cogestión". México 1962.
- Palavicini Félix "Historia de la Constitución de 1917".
- Pic Paul " Liegislation Industrielle", Paris Arthur Rousseau 1930.
- Ruiz Giménez Joaquín "La Propiedad" Madrid 1962.
- Pérez Botija Eugenio "Curso de Derecho del Trabajo" Madrid 1950.
- Preciado Hernández Rafael "Filosofía de Derecho", Jus 1947.
- Radiomensaje de Navidad de 1942. Pío XII.
- Recasens Siches Luis "Filosofía del Derecho" Porrúa 1961.
- Randlo Wilson "El Contrato Colectivo del Trabajo" México 1958.
- Reyes Ponce Agustín "La Participación de Utilidades a los Trabajadores" México 1962.
- Riaza Ballesteros José Ma. "La Remuneración del Trabajo" Madrid 1962.
- Ruprecht Alfredo "Reglamento de Empresa", Gaceta de Trabajo Argentina Octubre de 1962.
- Secretaría del Trabajo y Provisión Social "Memoria del Congreso Mexicano de Derecho del Trabajo y Provisión Social". México 1950.
- Ramírez Otárola Jorge "Codificación de la Legislación de Trabajo y Provisión Social del Perú" Lima, 1963.
- Stewart Bryce M. and Couper Walter J. " Profit Sharing and Stock ownership for wage earners and executives" New York, Industrial Relations Counselors. 1951.
- Trueba Urbina Alberto "Ley Federal del Trabajo reformada y adicionada" Porrúa, México 1963.

Walker Linares Francisco "Las Actuales Orientaciones del Derecho del Trabajo" Chile 1942.

Zanni, Enrique Mario "El Derecho Laboral", Tucumán, Argentina.