

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

**LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR COMO UN DERECHO
SOCIAL EN LA REINSTALACION FORZOSA A LA LUZ
DE LA TEORIA INTEGRAL**

T E S I S

Que para obtener el titulo de :

LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a :

OCTAVIO CESAR OCHOA VILLASEÑOR

MEXICO, D. F.

1976



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mis Padres:

Sr. Octavio César Ochoa Sánchez

Sra. María Elena Villaseñor

**Quienes con su ejemplo, abnegación y estímulo
contribuyeron a la culminación de mis estudios.**

**A la memoria del Dr. Arnulfo Martínez
Lavalle, quien fuera eminente catedrático
de esta Universidad.**

**A mis maestros y amigos y a todos
aquellos que de una u otra forma
contribuyeron a la realización de
mi propósito.**

A mis Padres:

Sr. Octavio César Ochoa Sánchez

Sra. Marfa Elena Villaseñor

**Quienes con su ejemplo, abnegación y estímulo
contribuyeron a la culminación de mis estudios.**

**A la memoria del Dr. Arnulfo Martínez
Lavalle, quien fuera eminente catedrático
de esta Universidad.**

**A mis maestros y amigos y a todos
aquellos que de una u otra forma
contribuyeron a la realización de
mi propósito.**

c) El trabajo económico	76
d) Extensión del derecho del trabajo	78
e) Lucha de clases y reivindicación de los derechos del proletariado	79
f) Extensión de la seguridad social a todos los débiles	80
B) LAS FUENTES DE LA TEORIA INTEGRAL	81
1. DEFINICION DE FUENTE DEL DERECHO	81
2. EL MENSAJE DEL ARTICULO 123	81
3. LAS NORMAS DEL ARTICULO 123	82
C) OBJETO DE LA TEORIA INTEGRAL	87
1. TEORIA REVOLUCIONARIA DE LA TEORIA INTEGRAL	87
2. LA DOCTRINA DE LA TEORIA INTEGRAL	89
a) El derecho del trabajo es norma autonoma	90
b) El derecho del trabajo para todo prestador de servicios es proteccionista y reivindicatorio	91
c) La huelga: derecho reivindicatorio de autodefensa	92
d) Justicia social reivindicatoria	93
3.) RESUMEN DE LA TEORIA INTEGRAL	95
D) UNA CARA DE LA TEORIA INTEGRAL	99
1. EL LADO VISIBLE DEL ARTICULO 123	99
2. TEORIA PROTECCIONISTA	100
3. SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO	105
4. EL CONTRATO DE TRABAJO EN EL ARTICULO 123	109
E) LA OTRA CARA DE LA TEORIA INTEGRAL	111
1. EL LADO INVISIBLE DEL ARTICULO 123	111
2. TEORIA REIVINDICATORIA	113
3. LOS DERECHOS REIVINDICATORIOS	117
4. EL ARTICULO 123 Y LA CLASE OBRERA	128
5. EL DERECHO A LA REVOLUCION PROLETARIA	133
F) LA TEORIA INTEGRAL EN EL PROCESO DEL TRABAJO	134
1. TRIBUNALES SOCIALES DEL TRABAJO	134
2. NATURALEZA DE LA NORMA PROCESAL DEL TRABAJO	135
3. TEORIA DEL PROCESO LABORAL	135
G) DESTINO DE LA TEORIA INTEGRAL	138
1. PUNTO DE PARTIDA	138
2. REALIZACION DE LA TEORIA INTEGRAL	140
CONCLUSIONES	146
BIBLIOGRAFIA	150

C A P I T U L O I

- A). PROBLEMATICA Y SU PLANTEAMIENTO
- B). DIVERSOS CONCEPTOS
- C). CLASIFICACION

C A P I T U L O I

- A). PROBLEMATICA Y SU PLANTEAMIENTO
- B). DIVERSOS CONCEPTOS
- C). CLASIFICACION

a) PROBLEMATICA Y SU PLANTEAMIENTO

Es indiscutible que existe en todo el mundo una grave preocupación: Velar por la continuidad del vínculo laboral, ya que la retribución que recibe la clase trabajadora a cambio de los servicios prestados, es el único medio de subsistencia para el trabajador y su familia. Es por eso que el Estado interviene creando legislación conformada a la realidad social de esta clase, integrando órganos que se encargan de velar por esta institución y renovando constantemente las normas en desuso o en desacuerdo con la realidad y las necesidades de la clase obrera, evitando en esta forma el despido de la clase obrera, evitando en esta forma el despido injustificado y --subsecuentemente disminuyendo el número de desocupados. El Estado interviene como elemento de equilibrio entre los factores de la producción: Trabajo y Capital. Entre estos dos factores vitales de la economía de los países existen conflictos de intereses que obedeciendo a los diversos intereses, - provoquen conflictos que podrían frustrar toda colaboración hacia el desarrollo económico de un país, el Estado nivela sus relaciones creando normas que la regulan, pues, en último caso, gran parte de este desarrollo tendrá que depender básicamente de los esfuerzos que realicen el Capital y el trabajo, dentro de un marco de colaboración.

Es innegable, igualmente que solamente con la intervención del Estado se puede obtener la aplicación de la estabilidad, evitando así que las partes convengan sobre esta materia libremente y controlando un posible abu

...o por parte del patrón. Esta intervención deberá ser reglamentada tomando en cuenta el momento político, social y económico del Estado mismo, quien - en todo caso deberá rechazar preceptos ajenos a la relación laboral y escoger todos aquellos que redunden directamente en beneficio de la masa laborante. Esta reglamentación deberá contener, por lo que respecta al obrero, las siguientes garantías: La obtención del empleo, las prerrogativas derivadas de un contrato de trabajo fundado en una legislación laboral justa y los beneficios que concede un régimen de previsión social.

Por todas estas razones, es necesario que el Estado intervenga en el control de la relación laboral y tomaremos como ejemplo nuestra propia legislación.

Cabe indicar, sin embargo, que la estabilidad para cumplir sus fines debe establecer, como principio general que todos los trabajadores deben permanecer en sus labores amparados en contratos por tiempo indefinido, salvo que la naturaleza del servicio no lo permita; caso en el cual deberá garantizarse el trabajo mientras subsistan las condiciones que lo originaron. Las causas de separación en consecuencia, deben encontrarse reglamentadas, impidiendo los despidos caprichosos.

El Artículo 123 Constitucional, en su Fracción XXII, indica:

"El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una Asociación o Sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el con

trato de trabajo o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.- La Ley determinará los casos en que el patrón, podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos.

El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él."

El precepto anterior implica que sólo exista causa razonable para la disolución del vínculo laboral cuando la Ley así lo determine; en consecuencia, el ejercicio indebido de un supuesto derecho, origina una acción del trabajador que puede traducirse en un reingreso o indemnización.^{1/}

La Ley Federal del Trabajo, en diversos preceptos nos indica como regla general, la existencia de contratos por tiempo determinado e indeterminado, etc.

El Artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 dice:

El escrito en que constan las condiciones generales de trabajo deberá contener:

I. Nombre, Nacionalidad, Edad, Sexo, Estado Civil y domicilio del trabajador y patrón.

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o indeterminado.

III. El servicio o servicios que deberán prestarse los que se determinarán con la mayor precisión posible.

IV. El lugar o lugares donde deba prestarse el servicio.

V. La duración de la jornada.

VI. La forma y el monto del salario.

VII. El día y el lugar del pago del salario.

VIII. Otros.

El artículo 39 dice:

"El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indefinido, o por tiempo fijo para obra determinada, si vencido el término del contrato subsisten las causas que le dieron origen y la materia del Trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias".

De la lectura de los artículos anteriores se concluye que la situación excepcional constituida por la vigencia determinada en los contratos de trabajo debe apoyarse en razones de naturaleza económica y la disolución del vínculo indefinido deberá justificarse al amparo de los siguientes artículos:

El Artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo:

"El patrono y el trabajador podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad".

El Artículo 122 de la misma Ley:

"El patrono podrá rescindir la relación de trabajo:

I. Por engañarlo el trabajador o, en su caso, el Sindicato que le hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en -- los que se atribuyen al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.

II. Por incurrir el trabajador, durante sus labores en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrono, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento.

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

IV. Por cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el pa--

trono, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la Fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

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

VI. Por ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la Fracción anterior, siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal -- que ella sea la causa única del perjuicio.

VII. Por comprometer el trabajador, por imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

VIII. Por revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

IX. Por tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrono o sin causa justificada.

X. Por desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa, siempre que se trate del trabajo contratado.

XI. Por negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

XII. Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

XIII. Por sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión, que impida a éste el cumplimiento del contrato de trabajo.

XIV. Por la declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje en los términos previstos por la Fracción IX, del artículo 116 y;

XV. Por causas análogas a las establecidas en las Fracciones anteriores, de igual manera graves o de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere".

El Artículo 123 de la misma Ley:

"Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho a su elección a que se le reinstale en el trabajo que desempeña o a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho, cualquiera que sea la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje".

Se otorga, por lo tanto, una protección suficiente a los trabajadores, evitando, hasta donde sea posible, los perjuicios irreparables en que se traduce la falta de trabajo. Si a lo anterior agregamos que al salario se le otorga un carácter de vital, debemos examinar el problema considerando el sector tan importante que constituye la clase trabajadora y los graves daños que podrían ocasionar al País un número elevado de separaciones.

El tema que hemos escogido para su análisis es uno de los principales del derecho laboral, ya que se encuentra vinculado no tan sólo a los trabajadores y a su familia, sino además a la propia sociedad, puesto que recoge los frutos representados por un mayor esfuerzo del obrero en beneficio de la producción y consecuentemente en beneficio de la economía.

El despido se encuentra limitado cuando constituye un abuso o hace a un lado los valores de protección al trabajador, familia y sociedad.

Creemos superada la etapa en la cual los patrones fijaban unilateralmente las condiciones de trabajo, imponían su voluntad para disolver el vínculo laboral en cualquier momento y pretendían justificar su conducta en la misma forma que le era concedida al asalariado, al cual, por representar la parte más débil en la contratación y verse en la necesidad absoluta de subsistir a toda costa por medio del trabajo en nada le beneficiaba este supuesto derecho, por la posición de desigualdad frente al empleador. 2/

Debemos considerar además, que en la mayoría de las ocasiones nos falta la mano de obra, por lo que aplicando un principio elemental de econo-

mía, el precio baja cuando la oferta supera a la demanda, y referida al trabajador la separación de su labor implicaba el hambre y la miseria en tanto que para el patrón, salvo casos de excepción, representaba la oportunidad de obtener mejores condiciones en los contratos de trabajo, con posibilidad de mayores ganancias en su empresa.

Para la elaboración de una definición congruente con todas las consideraciones anteriores, debemos partir de la base que todo contrato laboral se concerta por tiempo indeterminado y que, por lo tanto, la manifestación de la voluntad en un nexo contractual nunca puede implicar renuncia a derechos fundamentales, puesto que en la hipótesis se tiene por no puesta dicha cláusula.

El Artículo 123 Constitucional, en su Fracción XXVII actual, inciso "H" fundamenta nuestra posición preceptuando:

"Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato: . . . Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del trabajador en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores".

La Ley reglamentaria del artículo 123 constitucional de 1931 en sus artículos 15 y 22 Fracción IV desarrolla la anterior idea en los términos -- que a continuación transcribimos:

Artículo 15: "En ningún caso serán renunciables las disposiciones -

de ésta Ley, que favorecen a los trabajadores."

Artículo 22: "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato: Fracción IV, las que constituyen renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas otorgadas por esta Ley".

De la lectura de los preceptos anteriores se concluye que nuestra Constitución de 1917, resolvió con inteligencia la estabilidad de los trabajadores y quedó plasmada en los artículos 24 y 39 de la Ley de 31 impidiendo a toda costa, el abuso del derecho para crear regímenes de excepción sin causa justificada, limitando la vigencia de los contratos de trabajo, para ello consideró que la autonomía de la voluntad no debía prevalecer en esos casos puesto que debe presumirse la vigencia indefinida del contrato salvo pacto en contrario; justificación que debe demostrar el patrón, ya que de lo contrario establecería condiciones en detrimento de los intereses de los trabajadores, -- las cuales por implicar una renuncia a sus derechos fundamentales, se tienen por no puestas, según quedo demostrado con la transcripción de los artículos de nuestra carta fundamental y Ley Federal del Trabajo.

b) DIVERSOS CONCEPTOS

Han sido elaboradas diversas definiciones sobre la estabilidad, según se admita la reinstalación obligatoria en todos los casos, o bien aceptando excepciones o substituyéndose por el pago de una indemnización, la negativa patronal a readmitir al obrero en el puesto que venía desempeñando con an-

terioridad a la fecha de la separación.

Mario L. Deveali ^{3/} formula su definición en los siguientes términos:

"La estabilidad, en sentido propio, consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral o sea en el caso de existir jubilaciones o pensión no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas".

Este autor señala concretamente los elementos de mayor importancia del concepto, pero se refiere exclusivamente a la estabilidad relativa, reconociendo implícitamente la existencia de otra clase de estabildades a las -- cuales, desafortunadamente, no se refiere.

C. De Bonhome ^{4/} elabora un concepto de estabilidad en los siguientes términos:

"... Un Derecho que se incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela la preocupación del Estado por el mantenimiento del contrato de trabajo; siempre que el trabajador no haya dado causa para la respectiva denuncia o cuando una prevista por la Ley determine la transformación de la -- garantía en beneficio..."

Cabe señalar que éste autor analiza el concepto a priori, puesto -- que se abstiene de justificar las razones de su existencia y concretándose a-

considerarlo como algo valioso que integre el patrimonio económico y obrero, mediante una intervención estatal que reconozca el derecho mencionado; sin embargo, al aceptar excepciones nos indica su referencia a la estabilidad relativa.

Hirosé Pimpao ^{5/} al tratar este problema, afirma:

"... Es el derecho que todo individuo adquiere al lugar que ocupa, después de cierto lapso al servicio efectivo de un particular, del Estado, o de los entes autárquicos durante el cual demuestra su capacidad para el desempeño del cargo, no pudiendo ser despedido sino en virtud de falta grave o de un motivo justo, debidamente comprobado en el expediente administrativo..."

La descripción anterior, denota un conocimiento efectivo del problema y se refiere además al régimen de estabilidad y del derecho administrativo, ya que incluye al Estado patrón y sólo condiciona la seguridad en el puesto a la demostración de la separación por causas injustificadas; por lo tanto se refiere también a la estabilidad relativa.

Para Horacio D.J. Ferro ^{6/}, consiste en:

"... El tratamiento jurídico especial que se da a quién se haya en determinadas condiciones; es decir, quien reviste la calidad de permanente. Sin embargo, el trabajador puede tener esa calidad, más no por eso deberá ser declarado estable. Para que ello ocurra, es necesario que haya una limitación a la facultad de poner fin a la relación, es decir, que exista la protec-

ción jurídica a que nos hemos referido..."

El concepto tan indeciso se debe al temor de establecer una idea -- aplicable en todo tiempo, lugar y expresamente señala como requisito fundamental el carácter de permanente que el trabajador debe gozar para la aplicación de esta institución, descartando, por lo tanto, la posibilidad del concepto de trabajadores con vínculo laboral de vigencia determinada. A mayor abundamiento, se indica que la simple calidad de permanente no otorga razón suficiente para considerar estable al trabajador, sino que debe limitarse legalmente la facultad patronal para dar por concluido el contrato sin causa -- justa.

Para Ludovico Barassi ^{7/}, la estabilidad implica el tratamiento jurídico especial que se da a quien se encuentra en determinadas condiciones, -- es decir, a quien reviste la calidad de trabajador permanente.

No estamos de acuerdo con dicho autor, en primer lugar, por atribuir sólo a los permanentes la posibilidad de la aplicación del régimen de estabilidad y además, porque omite señalar en lo que se refiere a la absoluta o relativa.

Ernesto Katz ^{8/} se adhiere a la posición de Mario L. Deveali, afirmando que la estabilidad debe considerarse como:

"El derecho del trabajador a conservar el puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino --

por algunas causas taxativamente determinadas..."

Las mismas críticas que se hicieron en el presente capítulo al maestro italo-argentino, son aplicables al autor de la definición anterior, puesto que se concreta a adherirse a aquel.

Erich Molitor^{9/} al abordar el tema nos indica:

"... Como el contrato de trabajo, por lo general; representa la única base de la subsistencia de los trabajadores y de su familia, ellos tienen interés especial en su protección contra el despido. Por consiguiente, aspiran a un amparo que, jurídicamente, debe traducirse en la estabilidad en el empleo..."

Cabe señalar a lo anterior que el tratadista aludido se concreta a indicar las causas que justifican el régimen a estudio, sin que esto implique en forma alguna su definición o contenido; por ese motivo, pensamos que desde el punto de vista conceptual no debemos tomar en cuenta esta opinión, y en todo caso debemos incluirla en la parte relativa a la importancia de la institución y finalidades que persigue con su establecimiento en materia laboral.

Después de una reflexión profunda sobre los diversos conceptos que se tienen acerca de la estabilidad en el trabajo, es pertinente elaborar uno que pueda justificar las críticas anteriores; partiendo de la base de que todos los trabajadores tienen derecho a este régimen con independencia del lapso temporal establecido en sus contratos. En esa virtud, y considerando que toda persona tiene idea sobre la materia sería la siguiente:

La estabilidad es un derecho que se concede a los asalariados, el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que existan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan -- las obligaciones adquiridas en el contrato.

Si llevamos a cabo un análisis de la definición anterior posiblemente se justifique nuestro punto de vista; en tal virtud, descompondremos el -- concepto para su estudio parcial.

"La estabilidad es un derecho que se concede a los asalariados..."

De lo anterior se desprende que todos los trabajadores por el simple hecho de encontrarse bajo la prestación subordinada de servicios, tienen derecho a que se les aplique un régimen de estabilidad, el cual les asegura que durante el período de desempeño en sus actividades, no tendrán la incertidumbre de la separación que implique la pérdida de un sueldo que les permita subsistir con su familia.

"... El cual se traduce en la conservación del empleo siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio..."

En efecto, si la causa que motivó el contrato no subsiste por causas previsibles o imprevisibles sería absurdo que obligáramos al patrón a sostener a un obrero en un puesto en el cual, o bien no es necesario, por haber regresado el titular, o bien no existe materia de trabajo para ocuparlo; por lo tanto, se le obligaría a la aceptación de un servicio innecesario y conse-

cuentemente, al pago de un salario injustificado; a contrario sensu, si las causas de la contratación subsisten, no existe razón legal para separarlo, -- puesto que se encuentra prestando el servicio, sin que se pueda argumentar el cumplimiento de la condición o fenecimiento del término, cuando se requiere -- forzosamente un servicio remunerable.

"... Y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato".

Con lo anterior, se justifica el despido en caso de que el asalariado se abstenga de dar cumplimiento a las obligaciones contraídas en la fecha que aceptó la prestación subordinada del servicio, al amparo de un vínculo la boral, es decir, no podríamos obligar a una de las partes, que en el caso con creto sería el patrón a que continuara aceptando el trabajo de una persona -- que no cumple con los requisitos establecidos en el nexo contractual y con secuentemente, viola con frecuencia el vínculo.

De lo expuesto se desprende que todos los trabajadores por el simple hecho de reunir esta calidad se encuentran en el derecho de exigir una certi dumbre absoluta sobre la vigencia de sus contratos, la cual les permite el de sarrollo de sus bienes sin temor a separación injustificada.

c) CLASIFICACION

De todo lo anteriormente expuesto, se concluye que el concepto de -- estabilidad es variable por lo que debemos definir las diversas clases que co nocemos, haciendo notar, sin embargo, que para obtener todas las ventajas que

de ellas se derivan, la estabilidad no puede ser universal, absoluta, ni definitiva.

Por las razones expuestas, debe contener excepciones:

a). Estabilidad absoluta. Siempre obliga al patrón a reinstalar, en tanto subsistan las condiciones que motivaron la prestación del servicio.

b). Estabilidad relativa. Se encuentra en las mismas condiciones que la anterior, pero admite excepciones, por razones técnicas, económicas, éticas, etc.

c). Estabilidad impropia. Jamás se traduce en la reinstalación, y se sustituye en todos los casos, por el pago de una indemnización compensatoria por los daños y perjuicios que ocasiona la separación sin causa.

Para algunos autores no se debe hablar en este último caso de estabilidad, puesto que el trabajador se encuentra sujeto al capricho del patrón que en cualquier momento puede despedirlo, independientemente de que su conducta le obligue a cubrir daños y perjuicios.

Es indiscutible que las clasificaciones mencionadas han sufrido, en los diversos casos, distintas aplicaciones.

En efecto, en algunas situaciones el despido injustificado no puede sustituirse por el pago de daños y perjuicios y siempre se traduce en la rein

corporación física o legal del trabajador, por lo cual en caso de negativa -- por parte del patrón a proporcionarle empleo al trabajador puede hacer válidos derechos consignados en el contrato laboral celebrado con aquél, independientemente de que no preste servicio alguno.

En otros lugares puede sustituirse, en ciertos casos, la obligación de reincorporar, mediante el pago de daños y perjuicios pero debiéndose demostrar previamente la inconveniencia del reingreso, y de no llegar a hacerlo es insustituible la obligación principal. Algunas legislaciones otorgan al trabajador separado injustamente, tan sólo el derecho de pedir el pago de una indemnización compensatoria y jamás la readmisión.

VENTAJAS DE LA INSTITUCION.

Paul Durand ^{10/} en breves palabras ha expresado la mejor defensa sobre la estabilidad en los siguientes términos:

"... La permanencia en el empleo contribuye a la dignidad de la persona humana. Ella se relaciona con la nueva concepción según la cual el trabajo no puede ser considerado como una mercancía..."

En efecto, partiendo del principio anterior, es indiscutible que todo hombre tiene derecho, al vivir en sociedad, a ser tratado a la altura de su personalidad humana; en esa virtud y ante la necesidad de prestar un servicio que requiere remuneración, el objeto de su contrato de trabajo no puede tratarse bajo las leyes de la oferta y la demanda, puesto que estaríamos con

siderando su trabajo como una cosa, y no como labor de una persona que requiere un mínimo de garantías por su labor, e independientemente, un trato justo y moral.

Es indiscutible que la estabilidad en el trabajo trae como consecuencia un mayor interés por parte del asalariado en la empresa cuando más se liga a ella, y por más modesta que sea su actitud, siempre tendrá una relación de importancia en el resultado total de la misma.

Eugenio Pérez Botija ^{11/}, señala el medio más apropiado para lograr esta colaboración cuando afirma:

"... El día que al obrero más humilde de una fábrica se le separa - despertar su orgullo personal, haciéndole ver que ha participado en la producción de una gigantesca maquinaria o de un valioso producto, se habrá dado un gran paso adelante en el desarrollo de las relaciones de trabajo..."

Debemos indicar que la proclamación abstracta del derecho a la estabilidad carece de valor si no se le reglamenta convenientemente tomando en -- consideración los elementos de tiempo y espacio, motivo por el cual nos oponemos a la estabilidad absoluta sin excepciones, ya que le serían aplicables todas las críticas a que hemos hecho referencia. Asimismo, pierde todos sus alcances cuando admite un número ilimitado de separaciones que se constituye en una regla general, anulando la institución.

No es posible, en todos los casos que la sanción aplicable a las se

paraciones injustificadas se traduzca en la reinstalación obligatoria, en contra de la voluntad del empleado, por esa razón deben examinarse minuciosamente, de acuerdo con las circunstancias, las excepciones que deberán traducirse en sanciones equivalentes al pago de una indemnización favorable en cada caso, por despidos caprichosos del patrón.

Cuando la separación injusta motiva indefectiblemente que se cubra una suma a título de daños y perjuicios, desvirtuamos el concepto estudiado, puesto que en ningún caso trae como consecuencia la reinstalación.

Con todo acierto, Mario L. Deveali ^{12/} dice que la naturaleza de -- las sanciones, en el caso de la violación del derecho a la estabilidad, representa el elemento de importancia efectiva para saber si existe o no tal derecho.

Debemos considerar que la institución que muestra una apariencia absoluta de beneficio a la clase trabajadora puede volverse en su contra en -- aquellos casos en que se prohíbe a los trabajadores el cambio de empleo; situaciones admisibles en caso de emergencia, puesto que de lo contrario se traduce en un régimen de servidumbre obligatoria que impide a los asalariados -- buscar mejores condiciones de trabajo, debe admitir excepciones, las cuales -- deberán traducirse en sanciones económicas a cargo del patrono, previstas para los casos de violación, ya que la estabilidad relativa separa todos los inconvenientes que de ella podrían resultar, logrando mayor tranquilidad económica y espiritual del obrero y su familia, impidiendo despidos caprichosos y arbitrarios.

N O T A S

1/ Trueba Urbina, Alberto, en su "Diccionario de Derecho Obrero, Botas, México, 1957, p. 217, señala que con antelación a la reforma de 1962 hecha a la fracción XXII, no era permitido al patrón que se eximiera del cumplimiento del contrato de trabajo que celebrara con el trabajador mediante el pago de una indemnización en los casos expresamente previstos en el referido precepto cuando éste (el patrón), despida a un obrero sin causa justificada.

3/ Trueba Urbina, Alberto, Ob. cit., p.p. 141-142, señala que: "El Patrón -- que despida a un trabajador (hace referencia al artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo de 1931) por alguna o algunas de las causas de rescisión unilateral del contrato de trabajo, no incurrirá en responsabilidad.

Si posteriormente, no se comprueba la causa del despido, el trabajador -- tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha en que se presente la reclamación hasta que termine el plazo que la Ley señala a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente para que pronuncie su resolución definitiva, sin perjuicio de las demás acciones que le competan por haber sido despedido sin causa justificada.

En caso de que el laudo no hubiere sido dictado dentro del plazo legal y hubiere necesidad de plazos adicionales, el trabajador tendrá derecho a los salarios correspondientes a los días adicionales".

3/ Cavazos Flores, Baltazar, Ley Federal del trabajo, tematizada, Jus, la. - Ed., México, 1975, pp. 727-728.

4/ V. "Permanencia" en Enciclopedia Jurídica Omeba, T. IV, Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, Argentina, 1962, p. 430.

- 5/ Ob. cit., T. XI, pp. 739 y ss.
- 6/ Ferro, Horacio D.J. El Derecho a la estabilidad, El Ateo, 1a. Ed., Buenos Aires-Argentina, 1956.
- 7/ Barassi, Ludovico, Tratado de derecho del trabajo, Alfa, Buenos Aires-Argentina, 1953, T. II, pp. 226-235.
- 8/ Cavazos Flores, Baltazar, Ob. Cit. pp. 727-728.
- 9/ Enciclopedia Jurídica Omeba, T. XI, Bibliográfica-Argentina, Buenos Aires Argentina, 1962, pp. 789 y ss.
- 10/ Paul Durand, Derecho del Trabajo, ob y loc. cit. en "Enciclopedia Jurídica Omeba", T. XI, Bibliográfica-Argentina, Buenos Aires, Argentina, 1962.
- 11/ Péres Botija, Eugenio, El Contrato de Trabajo, 2a. ed., Madrid-España, - 1954, pp. 20 y ss.
- 12/ Deveali, Mario L. Lineamientos de Derecho del trabajo, Tipográfica-Argentina, Buenos Aires, Argentina, 1956.

C A P I T U L O I I
LA CONTINUIDAD DEL VINCULO LABORAL EN
LA LEGISLACION MEXICANA

- A) LA ESTABILIDAD DEL VINCULO LABORAL
EN EL DERECHO MEXICANO**
- B) REFORMAS A LA CONSTITUCION DE 1917 EN ESTA
MATERIA**
- C) REFORMAS A LA LEY FEYERAL DEL TRABAJO DE 1931**
- D) NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

a) LA ESTABILIDAD DEL VINCULO LABORAL EN EL DERECHO MEXICANO

La carta Fundamental de 1917, en su artículo 123 fracción XXII, - pretendió otorgar a los trabajadores asalariados un régimen de estabilidad absoluta, permitiéndoles la posibilidad de reincorporarse a sus trabajos en todos los casos en que fueran víctimas de injustificados despidos; con toda inteligencia se pensó que en ocasiones el trabajador podría no desear su reingreso y en esa virtud se le facultó también para optar por el pago de una indemnización en los casos de rescisiones injustas.

Con claridad meridiana el constituyente supo resolver uno de los problemas fundamentales en materia laboral, señalando como regla general de la prestación de servicios su permanencia.^{1/}

El precepto aludido originalmente se expresó en los siguientes -- términos:

"...XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.

Iguamente tendrá la obligación de indemnizarlo con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

En virtud de lo anterior, el trabajador separado tenía dos acciones: el cumplimiento del contrato o el pago de una indemnización equivalente a los daños y perjuicios sufridos por la rescisión sin causa.

Tratándose de acciones alternativas, únicamente el asalariado estaba en condiciones de escoger el ejercicio de cualquiera de ellas, las cuales por su propia naturaleza no podían ejercitarse simultáneamente.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en diversos artículos señala como regla general la prestación indefinida de servicios, y aun en los casos de labores temporales deberá atenderse a las causas que las motivaron, no a la voluntad de las partes.

"Art. 24. El contrato de Trabajo escrito contendrá: ...III. La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indeterminado o a precio alzado. El contrato de trabajo sólo podrá celebrarse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulta de la naturaleza del servicio que se va a prestar..."

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en una atinada juris--

prudencia ha sabido interpretar la idea de nuestro Constituyente por lo que respecta a la permanencia de los trabajadores en sus puestos; nos permitimos transcribirla por el interés que la misma contiene:

"...Trabajadores, estabilidad de los. Modalidades.

Las disposiciones del artículo 24 fracción I, de la Ley Federal del trabajo, consignan la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, como supuesto necesario para la realización de la seguridad social. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución. Esta causa razonable de disolución es la garantía de la estabilidad en el trabajo. La Ley Federal del Trabajo considera como causas razonables la disolución, en primer lugar, la que se refiere a la esencia de la naturaleza del trabajo de sempeñado, que motiva precisamente la celebración de un contrato de trabajo para obra determinada, pues sería ilógico que celebrándose el contrato únicamente para efectuar la obra determinada, una vez concluida, el patrón tuviera que seguir pagando un salario por el desempeño de un trabajo que ya no existe; la desocupación es una consecuencia natural de la satisfacción de una necesidad; no sería justo, ni lógico, ni posible económicamente, que una vez terminado el trabajo contratado y ya existiendo materia para el mismo, se obligara al patrón a mantener a un obrero, cuyos servicios no se utilizaran. El segundo caso que reconoce la Ley como causa razonable de disolución es el contrato celebrado por tiempo fijo, cuando el servicio que se va a prestar es transitorio por su naturaleza. En este segundo caso son -- aplicables las mismas consideraciones que anteriormente se hicieron sobre --

el trabajo para obra determinada; pero la Ley no descuida la protección del obrero y establece en el artículo 39 que si al término del contrato subsisten las causas que le dieron origen a la materia de trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren estas circunstancias. Otras -- causas están fijadas en el art. 126 del propio ordenamiento. La estabili-- dad en el trabajo está condicionada a la prolongación del trabajo. Con las-- disposiciones que se han analizado, se ha impedido que el patrón, a su li-- bre elección, prive a un obrero de su ocupación". (Jurisprudencia, Apéndice de 1917-1965, 5a. parte, Tesis 201 pp. 188 y ss.).

Huelgan los comentarios a la jurisprudencia anterior puesto que -- se explica por sí misma.

Tratándose de labores temporales nuestro legislador consideró pru dente no dejar a la voluntad de las partes la vigencia del contrato, sino a la naturaleza del servicio prestado.

"Art. 39. El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo in-- definido, por tiempo fijo o para obra determinada. Si vencido el término -- del contrato subsisten las causas que le dieron origen y la materia del tra bajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren dichas cir-- cunstancias".

Alberto Trueba Urbina ^{2/} comenta el artículo transcrito con admi-- rable sencillez, y con el objeto de no tergiversar sus palabra, he conside-- rado necesario transcribirlas:

"El contrato de trabajo por tiempo indefinido es el típico en las relaciones laborales, por lo que los contratos por tiempo fijo o para obra determinada constituyen la excepción. Por lo tanto corresponde al patrón, probar estas circunstancias.

Conforme a nuestra legislación, el "contrato de trabajo a prueba" carece de validez ya que, desde que se inicia la prestación de servicios el trabajador adquiere los derechos que consigna la Ley Laboral en su favor en tre tanto subsiste la materia del trabajo; de tal manera que si un patrón o una empresa despide un trabajador al término fijado en el llamado "contrato de trabajo a prueba", subsistiendo la materia de trabajo, tal despido es in justificado y le dá derecho al trabajador a ejercitar las acciones que le corresponden".

Nuestra Suprema Corte de Justicia, dada la importancia del problema por lo que se refiere a las labores temporales, ha hecho nugatorias las falsas interpretaciones del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo de -- 1931 explicándolo cabalmente en diversas jurisprudencias:

"Contrato de Trabajo para obra determinada. Carga de la prueba.- Aún cuando leglamente por voluntad de las partes o por distinta, también lo es que si la parte demandada afirma que el contrato se estableció para la realización de una obra determinada, y que ésta concluyó, y si no lo hacen al fallar una Junta en su contra no viola sus garantías. Por otra parte, debe decirse que cuando el contrato de trabajo se celebra para obra determinada, es indispensable que con toda claridad se exprese cuál es esa obra ya

que de lo contrario no podría hablarse de un determinado objeto de contrato. (Jurisprudencia, Apéndice de 1917-1965, 5a. parte, Tesis 31, p. 44).

"Contrato de trabajo temporal. Debe justificarse la causa motivadora de su limitación. De conformidad con los artículos 24, Fracción III, - 39 y 40 de la Ley Federal del Trabajo. La contratación temporal está legalmente permitida; ahora bien, para la licitud y validez de un contrato temporal, debe justificarse su causa motivadora o sea, que la naturaleza del servicio que se va a prestar así lo amerita, pues el espíritu de la Ley estriba en no dejar al arbitrio del patrón el término del contrato, emergiendo de él el hecho de que el trabajador continúa en el servicio, mientras subsisten -- las causas que le dieron origen". (Jurisprudencia, Apéndice de 1917-1765, 5a. parte. Tesis 34, p. 48).

"Contrato de Trabajo por tiempo indefinido, corresponde al trabajador acreditar la naturaleza de las labores cuando reclama la expedición de Cuando la empresa demandada al contestar la reclamación se excepciona diciendo que las diversas contrataciones que desempeñó un trabajador obedecieron a labores extraordinarias que por su naturaleza eran temporales y que no correspondían a las que para operación y mantenimiento de la industria, lleva a cabo en forma normal y permanente, toca al actor la obligación procesal de probar que las actividades que se le encomendaron eran como las señaladas en el último término. Lo anterior, tiene como base el que, no debe confundirse el derecho de los trabajadores a la continuidad de la relación mientras dure la materia del trabajo y las causas que dieron origen a la contratación, con la pretensión de los mismos para que se les otorgue un puesto de planta, pues -

mientras aquél se satisface mediante la prórroga del contrato, en términos - del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 ésta requiere la demostración de que existe la vacante, de que reclame quien tiene mejor derecho respecto de otros trabajadores, y de que ha sido propuesto por el organismo sindical, en los casos de contratación en que exista la cláusula de exclusión de ingreso". (Jurisprudencia, Informe de 1966, 4a. sala, pp. 15 y - 16).

"Trabajadores eventuales, tienen derecho a la prórroga de sus contratos mientras subsisten las causas que les dieron origen. Si en un contrato colectivo se fijan los casos en que ciertas labores deben considerarse como temporales, los contratos individuales de trabajo que se celebran con los trabajadores propuestos por el sindicato como eventuales, para desempeñar -- esas labores durante un tiempo determinado, cumplen con lo ordenado por la - fracción III del artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo, pero cuando se - prueba que subsisten las causas que dieron origen a los contratos individuales o que en el desempeño de las mismas labores se han empleado a nuevos elementos en sustitución de los trabajadores eventuales, estos tendrán derecho, conforme al artículo 39 de la Ley citada, a que se les mantenga en su trabajo, es decir, a que se prorroguen los contratos por el tiempo que duren tales circunstancias". (Jurisprudencia, Informe de 1966, 4a. sala. pág. 22).

Tomando en consideración que los patrones podrían violar los preceptos fundamentales a que se refiere nuestra Ley Federal del Trabajo, mismos que pretenden garantizar en forma indefinida o por lo menos mientras duren las circunstancias que motivaron su contratación, se establecieron cau--

sas razonables para la separación y a las cuales ya hicimos referencia, en la primera parte de este trabajo.

Debemos hacer notar que sólo en los casos determinados por el ordenamiento transcrito procede la separación; luego entonces, si el patrón obra sin apoyo legal, debe ser sancionado.

Con el objeto de que las causas de separación no fueran motivo de abuso, y quedaran justificadas en su ejercicio se estableció una sanción para todos aquellos casos en que, al amparo de una supuesta causa de rescisión, fuera separado al trabajador.

En esa virtud, el art. 122 anterior a la reforma, se expresaba:

"El patrón que despidiera a un trabajador por alguna o algunas de las causas a que se refiere el artículo anterior, no incurrirá en responsabilidad.

Si posteriormente no se comprueba la causa del despido, el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice con tres meses de salarios y a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido, hasta que se cumpla la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, sin perjuicio de las demás acciones que le competen por haber sido despedido sin causa justificada".

Tomando en consideración los argumentos anteriores, la Suprema --

Corte de Justicia de la Nación desde el año de 1962, estableció como obligación patronal la reinstalación de los trabajadores despedidos sin justa causa.

B) REFORMAS A LA CONSTITUCION DE 1917 EN ESTA MATERIA.

El 21 de noviembre de 1962 fueron publicadas las reformas al artículo 123 de la Constitución General de la República, en sus Fracciones XXI y XXII, quedando estas en la siguiente forma:

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del -

patrono o por recibir de él malos tratamientos ya sea en su persona o en la - de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

De la lectura de las fracciones anteriores, se deduce con claridad meridiana la pretensión de nuestros constituyentes, de que en todos los conflictos individuales de trabajo, derivados por separación injustificada, el patrón se sometiera al arbitraje de las Autoridades Laborales, y acatará el fallo que se dictara, salvo las excepciones que en todo caso la Ley Reglamentaria debería señalar; casos en los cuales el patrón se eximiera de la obligación de cumplimiento del contrato, mediante el pago de una indemnización.^{3/}

Debemos hacer notar, en forma especial que la insumisión al arbitraje quedó consecuentemente descartada en Derecho Laboral Mexicano, para todos los conflictos ya indicados, aceptándose exclusivamente la insumisión al fallo, siempre y cuando se demostrara la excepción.

C) REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

El 31 de diciembre de 1962 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, el decreto de reformas a la Ley Federal del Trabajo.

En la parte que se refiere a separación injustificada, quedó reglamentada en la siguiente forma:

"Art. 123.- Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, a su elección, a que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Tendrá además derecho, cualquiera que sea la acción intentada, a -- que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del desnido hasta que se cumpla la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y arbitraje".

"Art. 124.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo siguiente:

- I.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de dos años.
- II.- Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él, y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.
- III.- En los casos de aprendices.
- IV.- En los casos de los empleados de confianza.

V.- En el servicio doméstico.

VI.- Cuando se trate de trabajadores eventuales".

"Art. 125.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

- I.- En el importe de tres meses de salario.
- II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado y ésta no excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad de tiempo de los servicios prestados; si el término excediera de un año, en una igual cantidad al importe de salarios de tres meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiere prestado sus servicios;
- III.- En el importe de los salarios vencidos desde la fecha del despedido hasta que se paguen las indemnizaciones a que se refieren las dos fracciones anteriores".^{4/}

De la lectura mencionada se llega a la conclusión de que en la actualidad priva en nuestro medio una estabilidad relativa, toda vez que no todos los casos de separación injustificada obligan al patrono al cumplimiento de la conducta omitida, es decir, a la reinstalación forzosa.

Por considerarlo de interés para nuestro estudio a continuación analizaremos las excepciones a que se refiere el concepto anterior, exponiendo -

nuestros puntos de vista sobre su procedencia.

En la Fracción I del artículo 124 se dice que procede la substitución de reinstalar cuando no se han cumplido dos años en el servicio.

Se consideró que dicho lapso es suficiente para que las partes se acostumbren a los sistemas y métodos de trabajo, y la separación antes del transcurso de dicho plazo no produce graves consecuencias.

Nuestro legislador adoptó esta situación de la brasileña, en la cual se exigen diez años de servicio efectivos, y hasta que transcurra dicho término se aplica el régimen.^{5/}

Es plausible la intención contenida en los preceptos de la Ley Federal del Trabajo, ya que el tiempo establecido es sumamente corto, y por ende se justifica la excepción.

No estamos de acuerdo, sin embargo, con la Fracción II, de dicho precepto, puesto que su ambigüedad y falta de claridad se presta a confusiones.

En efecto, debió señalarse la amplitud de la excepción, ya que se abstiene de distinguir entre los patronos, personas físicas y morales.

En el primero de los casos, es fácil demostrar al empleado la existencia de relaciones entre las partes que impiden el desarrollo normal del

servicio, ya que siempre existirá un contacto directo y permanente.

Tratándose de personas morales, esta circunstancia no puede llegar a demostrarse, a menos de equiparar la representación patronal responsable de la separación injustificada con el patrón mismo.

No obstante en este caso, también será difícil al patrón probar la imposibilidad de reanudación del trabajo en condiciones normales, salvo que el juzgador interpretara la Ley con demasiada amplitud, y considerara que el que despidió por su simple carácter de representante patronal, le es aplicable la excepción.

Cabe señalar, sin embargo, que se les otorga a los patrones una -- puerta falsa para negarse a la reinstalación obligatoria, ya que la amplitud que se le puede otorgar al precepto, hace nugatorio el derecho de los trabajadores, puesto que al encontrarse sometidos a la dirección del patrón o su representante legal en todo lo concerniente al trabajo, es indiscutible que puede caracterizarse la excepción.

Los aprendices a que se refiere a la fracción III de dicho precepto, injustificadamente se encuentran comprendidos; en la propia Ley Federal del Trabajo, que en su Artículo 226 descarta la acción de reinstalación. En efecto tal numeral dispone:

"Artículo 226. El aprendiz puede justificadamente separarse del -- trabajo por violación de las obligaciones que impone al patrón o al maestro - el artículo 224".

En este caso y en el despido sin causa justificada, el aprendiz tiene derecho a un mes y medio de indemnización.

En efecto, el contrato de aprendizaje se equipara al de trabajo, pero no se identifican ambos; en esa virtud, debe regirse por principios específicos de acuerdo con la naturaleza del objeto del contrato, prueba de lo anterior es que en su calidad de aprendiz no tiene derecho al salario mínimo, circunstancias que no admitimos jamás en el vínculo laboral. A mayor abundamiento, la obligación del patrono consiste en enseñar y jamás en retribuir; por lo tanto, en momento alguno se podría obligar a éste a prestarse a enseñar, ya que se violaría, en su perjuicio, la garantía individual consignada en el artículo 5º. Constitucional. Por lo tanto, ante la imposibilidad de ejercitar esta acción, se transforma en una de daños y perjuicios, que nuestra propia Ley Reglamentaria, cuantifica en mes y medio de indemnización.

Por las razones anteriormente expuestas, pensamos que se estudió debidamente el caso especialísimo de los aprendices.

Los empleados de confianza constituyen otra excepción al régimen de estabilidad a que se refiere la fracción IV del artículo 124; sin embargo están ambiguo el término que sólo debe desprenderse de la lectura de los artículos 48 y 126 fracción X de la Ley Federal del Trabajo.

"Art. 48.- Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición-

a las personas que desempeñan puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa".

"Artículo 126.- El contrato de trabajo terminará:

Fracc. X.- Por perder la confianza del patrón el trabajador que desempeña un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; más si habia sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas en que éste existe, volverá a él salvo que haya motivo justificado para su despido.

Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeña un puesto de confianza, solicita volver a su antiguo empleo".

De la lectura de ambos preceptos, se pueden deducir las características que normalmente tienen los empleados de confianza, es decir, sustituyen al patrón total o parcialmente en las funciones que a éste le corresponden, o bien colaboran con él en un contacto tan íntimo, llevando a cabo trabajos que pueden ser de confianza, pero sin sustituirles en sus actividades.

Sin embargo, debemos advertir que no basta ponerse de acuerdo en la celebración del contrato colectivo determinando quiénes son los empleados de confianza, para que el juzgador les otorgue esta naturaleza.

Es indispensable demostrar la existencia de un vínculo subjetivo -- que se encuentre entre las partes y que precisamente haya sido la razón de su contratación. El trabajador precisamente debe haberse vinculado para el de--

sempañe de una función que en esencia corresponda a su patrón, lo cual nos -- permita otorgarle la denominación de trabajador de confianza.

No nos oponemos a la excepción, por el contrario la aceptamos pero -- hemos de advertir que la carga de la prueba respecto a la calidad del trabaja -- dor, corresponde al patrono y es muy difícil la demostración.

El servicio doméstico es otra de las excepciones consignadas en la -- Fracción V del artículo 124.

En efecto, el doméstico no es un trabajador ordinario, sino que se -- le le equipara a un familiar, razón que invoca la Ley Federal del Trabajo pa -- ra otorgarle un trato distinto y excepcional respecto a cualquier otro asala -- riado, por consiguiente atentarfa contra la familia el que se le impusiera -- convivir con un doméstico, no obstante haber manifestado sus deseos en contra -- rio.

Por último, los eventuales, a que se refiere la fracción VI, del ar -- tículo 124 son los trabajadores no permanentes. No estamos de acuerdo con es -- ta situación, ya que pugna en el artículo 39 de la misma Ley.^{6/}

El razonamiento del ejecutivo en su exposición de motivos, nos pare -- ce inconsistente y hubiera sido más conveniente aceptar la reinstalación de -- los eventuales, si en el momento de la ejecución del fallo subsisten las cau -- sas que originaron la contratación.

Solamente si no existiera esta posibilidad, admitiríamos la situación del cumplimiento del fallo por el pago de daños y perjuicios, ante la imposibilidad física de cumplimentar, en sus términos la reinstalación.

D) NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Por considerarlo de interés, a continuación haremos un estudio comparativo entre la Nueva Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el primero de mayo de 1970 y el antiguo ordenamiento. Con dicho fin, citaremos algunos artículos del nuevo ordenamiento.

"Art. 46.- El patrón o el trabajador podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad".

"Art. 48.- El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres de salario.

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

"Art. 49.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan-

en el artículo siguiente:

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

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

III.- En los casos de trabajadores de confianza;

IV.- En el servicio doméstico;

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

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

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

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

De lo anterior se desprende que los citados artículos 48 y 49 de la Nueva Ley coincidan con el 121 y 123 del anterior ordenamiento Laboral, y el 50 fue modificado en su fracción I, reduciendo la antigüedad de los trabajadores en un año, lógicamente en beneficio de los asalariados.

Los Artículos de la Nueva Ley que a continuación transcribimos, también tienen interés en este trabajo.

"Art. 9º. La categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

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

"Art.- 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo-determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

"Art. 37.- El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

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

"Art. 38.- Las relaciones de trabajo para la explotación de minas - que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado".

"Art. 39.- Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que -- perdure dicha circunstancia".

"Art. 40.- Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a -- prestar sus servicios por más de un año".

Los preceptos anteriores tienen una importancia fundamental para -- nuestro estudio, ya que nos determinan las características de los empleados - de confianza y de los trabajadores eventuales, circunstancia que no ocurre -- con el anterior Código Laboral, y sólo la doctrina se ha encargado de elabo-- rar conceptos de distinción.

NOTAS

- 1/ Krestschmer Ernest, *Medicale Psychology*, P.U.F., Parfs, 1927.
- 2/ A.H. Maslow, *Motivaciones y Personalidad*, Sagitario, México, 1963.
- 3/ Adler, Alfred, *El Sentido de la Vida*, Espasa-Calpe, 4a. ed, Buenos Aires, Argentina, 1962.
- 4/ Ramirez, Santiago. *El Mexicano. Psicología de sus motivaciones*, Pax-México, 4a. ed, México, 1966.
- 5/ Gordon W. Allport, *Psicología de la Personalidad*, Paidós, Buenos Aires, Argentina, 4a. ed, 1974, pp. 41-72.
- 6/ Gordon W. Allport, *Desarrollo y Cambio*, Biblioteca del Hombre Contemporáneo, Paidós, Buenos Aires, Argentina, 2a. ed, 1970, pp. 16 y 55.

C A P I T U L O I I I
E F E C T O S S O C I O L O G I C O S E N L A E S T A B I L I D A D
D E L V I N C U L O L A B O R A L

- A) E L V I N C U L O L A B O R A L Y S U A T M O S F E R A S O C I A L**
- B) O R I G E N S O C I O L O G I C O D E L O S C O N F L I C T O S O B R E R O**
P A T R O N A L E S
- C) E L C A M B I O S O C I A L E N L A S R E L A C I O N E S L A B O R A L E S**

a) EL VINCULO LABORAL Y SU ATMOSFERA SOCIAL

El hombre es por esencia un ser social, el cual no puede vivir aislado de los demás hombres, y todos sus actos en la mayoría de los casos, están regidos por la sociedad. Es por eso tan importante que realicemos un estudio acerca del ambiente social que rodea tanto al trabajador como al patrón en sus relaciones, ya que de la atmósfera social depende esencialmente que dicho vínculo sea efímero o duradero.

Es indudable que el hombre a través de diferentes épocas ha buscado la mejor forma de vida; la experiencia le ha dado como respuesta que la mejor forma de vida es la que se da en la comunidad llamada sociedad. Es por ello que todas y cada una de las determinaciones del hombre se encuentran íntimamente ligadas y en muchos casos normadas por la influencia que la sociedad -- ejerce sobre el sujeto. Ernst Kretschmer afirma al respecto que "el temperamento del hombre se encuentra íntimamente ligado con el medio ambiente social"

1/

Las manifestaciones de la sociedad cambian o modifican el proceso - sociológico y psicológico del individuo, especialmente cuando se trata de pequeños grupos sociales como el núcleo en donde el sujeto desarrolla actividades de trabajo, en el que existe o debe existir un ambiente de colaboración y de hermandad, pues en último caso la conjunción de esfuerzos, sean del patrón o del trabajador, se encuentran encausados a un mismo fin, la superación de - la especie humana, aún cuando a veces el egoísmo humano lo induzca a pensar -

que se encuentra en una situación privilegiada por el solo hecho de llamarse patrón, jefe o capataz. Estas manifestaciones en la relación laboral pueden producir la permanencia del trabajador en su empleo, o al rompimiento de la relación obrero-patronal.

Podemos definir en palabras simples lo que llamamos atmósfera social en la relación de trabajo: Es el tono efectivo que impera en una organización laboral como en cualquier otra agrupación humana. Esta atmósfera puede tener carácter positivo o negativo, y depende de muchos factores. Es negativa por ejemplo, por deficiente disposición del ambiente físico del trabajador, por la monotonía, por la fatigabilidad, por la dureza de la labor que requiere un dispendio mayor de energías por una paga injusta, por malos tratos y así podríamos indicar un sinnúmero de factores, pero a nuestro parecer, más que nada, todo ese clima depende del trato que el patrón o la dirección de la empresa dé al trabajador.

En algunas empresas la autoridad se ejerce en una forma directa sobre la base de una reglamentación rígida, en la que toda libertad individual se encuentra restringida; en otras organizaciones en cambio, el personal se maneja con libertad, con cierta confianza, con amabilidad, sin que por ello se rompa el principio de autoridad que ejercen los jefes, ya que existe un respeto recíproco entre ellos, y un ambiente en que ambas partes se sienten satisfechas, pues cumplen cada una con sus funciones en un marco de colaboración.

En este sentido A.H. Maslow ^{2/} nos dice: "Cuando se ha colmado el-

hambre o la sed que nos aqueja no es solamente el estómago el que se siente satisfecho, sino que es la persona en su totalidad la que se siente satisfecha; más aún esa satisfacción repercute sobre todas y cada una de nuestras funciones, con la exaltación de las emociones, haciendo que el pensamiento sea más lúcido y dinámico".

Es decir, que el trabajador al sentirse seguro en su empleo experimentará una profunda satisfacción y ésta repercutirá en su ánimo provocando una mayor atención y dinamismo en el trabajo que realiza; ésto se traduce en una mayor producción y menor pérdida de tiempo (que a la vez da la oportunidad al patrón de obtener mejores ganancias y mejorar las condiciones de sus trabajadores).

Lo anteriormente mencionado es suficiente para aclarar la diferencia que existe en la atmósfera social que reina en cada una de esas dos empresas. En una, el operario es simplemente el engrane de un número que representa únicamente un índice de ganancias para la empresa, sin importar su individualidad, su libertad, sus inquietudes y sus necesidades más urgentes. En cambio, el operario de la otra empresa se siente satisfecho porque se le considera, se le respeta, se le estimula, y lo más importante, se le trata como humano.

Ante la perspectiva negativa de una empresa, el trabajador se siente disminuído en su dignidad, pierde confianza en sus superiores y es fácil que reaccione con hostilidad y rebeldía, adoptando una actitud de desafío al patrón para compensar la desventajosa situación en que se encuentra Alfred --

Adler ^{3/} hizo notar lo anterior diciendo: "La vida anímica esta dominada por el sentimiento de inferioridad, esto es fácilmente comprensible si se parte de la sensación de imperfección incompleta y de la incesante tendencia a ascender que tiene el hombre".

Si una situación negativa como la descrita persiste, provoca el choque entre el patrón y el trabajador, y desde luego, el rompimiento de la relación laboral, con sus consecuencias.

Este rompimiento individual del trabajador, manifestado por su rebeldía, no sólo afecta la relación existente entre un trabajador y la empresa, sino que los demás obreros se sienten ofendidos en su dignidad y en sus principios, hacen causa común con el trabajador rebelde, pues, como es natural, se encuentran en similares condiciones; situación que provoca la reserva y la hostilidad del grupo trabajador contra el patrón y finalmente puede producir el rompimiento violento de las relaciones con solo pensar y representar se el resultado final del esfuerzo. La realización de un trabajo implica por consiguiente un sentido bastante avanzado del desarrollo de la voluntad.

Por otra parte estimamos que para el logro de los mejores resultados del trabajo en una empresa, es necesario tener presentes éstos elementos:

1. La búsqueda de los medios. Siendo el trabajo una actividad sistemática, no se dá un escape libre a las energías con el juego, sino que se trata de coordinar todos los esfuerzos, de modo que conduzcan a la obtención del fin deseado.

2. La planificación. No basta la búsqueda de los elementos para obtener el fin deseado. Es menester ordenar esos elementos que son los medios, de acuerdo con el plan preestablecido y utilizarlos sucesivamente, eliminando los esfuerzos inútiles que restan energías y retardan el éxito. La planificación consiste en la ordenación y la utilización conveniente de los medios conducentes al logro del fin. Por esta razón, en la elaboración del plan siempre debe tenerse en cuenta el fin deseado.

3. Control de los resultados. Como todo plan se compone de etapas, es preciso controlar y verificar todos y cada uno de los resultados parciales del trabajo, con la representación de la finalidad total que se persigue. De acuerdo con este principio se eliminan todas aquellas actividades parciales que no conducen al fin deseado o que desvían la acción.

4. La superación de los obstáculos. Cada plan se realiza por etapas sucesivas, que son otros tantos pasos que conducen al fin buscado. No es posible llegar a la etapa final sin haber antes vencido todas las dificultades que implican estos pasos sucesivos. Detenerse en uno de ellos sin salvar y sin superar las dificultades, significa un verdadero fracaso. Todo trabajo queda entonces trunco con gesto inútil de energías de las anteriores etapas. De ahí, entonces, la necesidad de examinar cuidadosamente todas y cada una de las dificultades, y graduarlas convenientemente, de acuerdo con las posibilidades de vencerlas una a una, por eso el director o jefe de una empresa debe conocer las fuerzas disponibles de su personal, para no cargarlo con un trabajo superior a sus posibilidades y capacidades que pueda conducirlo a un fracaso y con ello, a la pérdida de la confianza en sí mismo y en la dirección.

Con el fin de evitar tal fracaso es preciso efectuar previamente -- una selección adecuada del personal, mediante medios científicos para determinar sus capacidades y aptitudes, tanto físicas como fisiológicas, psíquicas y de adaptación social al medio, requeridas para el trabajo en cuestión. Por eso es importante igualmente, haber seleccionado a los jefes y a los capitanes, puesto que son ellos los encargados de dirigir a los operarios, --- quienes indican el trabajo que ha de realizarse, dando las instrucciones para hacerlo. Los jefes deben poseer por su parte todas las cualidades necesarias para ganar la buena voluntad de sus subordinados.

b) ORIGEN SOCIOLOGICO DE LOS CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES.

Si se busca la raíz de la diferencia de clima social entre una empresa y otra, se descubrirá fácilmente que esta yace en la estructura psic-- sociológica de los individuos que ejercen el mando, directa o indirectamente, porque existe una tendencia natural de la persona que ejerce el poder de hacerlo sentir sobre sus semejantes. Es el afán de dominio sobre sus semejan-- tes mediante el ejercicio del poder.

Algunos directivos por el solo hecho de haber escalado un peldaño -- más de la pirámide administrativa de una organización laboral adquieren un -- fuerte sentimiento de su propio valer. Se convencen así mismos de los méri-- tos realizados y se hacen altivos, orgullosos y tratan con indiferencia o con desdén a sus subordinados. Tenemos como ejemplo clásico a las organizaciones estatales en las que se ha visto que muchos cargos directivos se adjudican -- por razones políticas, siendo frecuente el desplazamiento del personal experi-- mentado cada vez que cambia el gobierno.

En una atmósfera social de esta naturaleza el trabajador no puede vivir tranquilo, pues no existe seguridad o estabilidad en el empleo que desempeña y no sólo eso si no que el nuevo directivo no tarda en abusar de su poder, dando ordenes y contraordenes, ya sea por desconocimiento en la tarea o por no haber reflexionado previamente acerca de la conveniencia o inoportunidad de la orden. El nuevo directivo, al impartir sus órdenes no toma en cuenta ni la personalidad, ni los sentimientos, ni la individualidad del empleado, cuando salen mal las cosas, es al empleado al que se le hace responsable, creándole un sentimiento de frustración y recelo hacia el jefe.

Es aquí donde comienzan los conflictos entre dos potencias que se enfrentan cada una con su complejo emocional; el jefe para hacer valer su autoridad y el trabajador para hacer valer su dignidad y su individualidad, busca todos los medios posibles a su alcance. El hombre resentido formula juicios falsos e interpreta erróneamente las observaciones y órdenes de su jefe.

El trabajador busca causar el mayor daño a su jefe y derrivar todos sus valores que constituyen su pedestal. El proceso de este desencadenamiento emocional comienza con resentimiento a todo lo que significa autoridad y man; la desobediencia en las órdenes que dá el patrón no se hace esperar, ocasionando aplicación de sanciones por parte del patrón.

Santiago Ramírez ^{4/}, en su disertación acerca de la psicología del mexicano, sostiene que la figura del padre, primitivamente exterior, se va extendiendo paulatinamente para posteriormente cobrar realidad en la de la autoridad, las instituciones sociales, etc." El castigo hace que se desate la -

furia del trabajador no solamente en el patrón, sino también en los instrumentos de trabajo, lo que no sólo dá como resultado el rompimiento violento del vínculo laboral, sino también un atrazo en el proceso productivo de una empresa que redunda en perjuicio de su economía.

C) EL CAMBIO SOCIAL EN LAS RELACIONES LABORALES

En todo grupo social existe un constante dinamismo debido a la sinérgica de las fuerzas interactuantes, a las presiones ejercidas por diferentes factores, tanto externos como internos a los conflictos que surgen entre éstos y finalmente a los cambios que se suscitan.

En las relaciones del grupo de trabajo, entendido como el grupo social encargado de satisfacer las necesidades económicas de una sociedad, surgen conflictos ocasionados por la divergencia en los fines de los dos factores más importantes que intervienen en la producción: el trabajo y el capital.

El primero de los factores ve en esta relación el medio idóneo para satisfacer las necesidades primarias del trabajador y su familia: comer, vestir y gozar de un clima armónico, tanto en el ámbito familiar como en el laboral.

El segundo, en cambio, busca la obtención de mano de obra barata y adecuada, que le permite competir en el mercado y obtener un mayor margen de utilidad.

En el primer caso, la finalidad inminente es la obtención de un me-

medio de subsistencia, en el segundo, la obtención de ganancias.

La intervención del Estado, se hace indispensable para normar las relaciones que son tanto necesarias como convenientes para ambos factores.

Ya hemos palpado vividamente en nuestra sociedad las luchas sangrientas ocasionadas por el choque de estas dos fuerzas. Nuestra historia esta -- colmada de actos bélicos en los que el problema primordial ha sido la lucha -- por la obtención de mejores condiciones para la clase trabajadora. Este problema ha tenido su origen principalmente en el deseo desmedido, por parte del patrón, de obtener ganancias exorbitantes a costa del obrero.

La Revolución de 1910 marcó sin duda alguna el triunfo de la causa obrera y el notable cambio social operado, quedó plasmado en nuestra Carta -- Fundamental de 1917.

Después de este avance quedaron por regularse algunos aspectos de -- las relaciones obrero-patronales siempre dinámicas y tendientes a perfeccionarse. La necesidad ha hecho que la reglamentación de las relaciones obrero-patronales se encuentra día a día de acuerdo con la realidad y la conveniencia involucrada de ambos factores ha logrado substituir los rompimientos violentos y sangrientos por rompimiento de tipo jurídico, lo que ya representa -- un gran avance en el desarrollo político, jurídico y social de nuestro país.

El obrero, empleado o trabajador, como ser humano, tiende naturalmente a la satisfacción de sus necesidades primarias (comer, vestir, dormir, --

sexuar); una vez satisfechas estas, surgen otras de carácter secundario para la subsistencia, no para la vida. El enfoque de las necesidades está planteado en el siguiente capítulo, por lo que nos limitaremos a decir que en última instancia, el hombre tiende a lograrse física y mentalmente en su mayor plenitud, por lo que siempre tenderá a procurarse mayores satisfacciones, para él y su familia.

En tanto que todas sus necesidades primarias y secundarias se satisfagan con mayor plenitud, el hombre podrá autorealizarse como individuo, y en ese momento podrá rendir con mayor intensidad y efectividad en todas las actividades que realice. Gordon W. Allport ^{5/} sostiene al respecto que "la personalidad, en su proceso de evolución esta gobernada por una disposición a realizar sus posibilidades y una de las capacidades más apremiantes en la individualidad, la formación de un estilo de vida individual, autoconsciente, autocrítico y autoperfeccionante".

El cambio individual es visto a nivel sociológico a través de los mejores niveles de vida logrados por un mayor número de pueblos y de naciones, en el devenir histórico.

En cambio, así mismo, se refleja en las relaciones internas de un mismo grupo, en las que nota desde luego una mejor disposición y una mayor armonía.

Mediante la intervención de representantes de ambos sectores se han llegado a modificar los lineamientos que regulan las relaciones obrero-patro-

nales. Así lo demuestran las reformas operadas de la Constitución de 1917 y la Ley Federal del Trabajo, mencionadas en el capítulo anterior, que tienden a establecer la duración en el tiempo de la relación obrero-patronal, la seguridad de la misma, basada en preceptos uniformes para todos y las garantías mínimas para ambas partes, justas y equilibradas.

A través del tiempo se han comprobado como más económicos, tanto para el trabajador (menos cambios de empleos frustrantes desempleos y falta de recursos) como para la empresa (menos pérdidas de tiempo, de recursos, de esfuerzos, de personal especializado) los métodos menos extremos para solucionar los problemas que se presentan día con día (la huelga, el paro, los despidos, las demandas), ya que muchas veces estos problemas resultan distintos o diferentes a los anteriores confrontados.

Recordaremos aquí lo que anunciamos al iniciar este tema: el grupo social de un ente dinámico y cambiante. Orientados en esta forma es fácil -- pensar que lo que fue operante o funcional en una época, no sea en otra, por lo cual todos los factores que intervienen en una relación deben estar a la expectativa de una nueva solución, de un planteamiento distinto, de una fórmula diferente, es decir, de un cambio.

En el campo de las relaciones laborales se ha percibido últimamente con mayor notoriedad el dinamismo operado en todos sus aspectos. La creciente industrialización, la mecanización y la mejor operación del elemento humano, los nuevos métodos y sistemas implantados en la administración, la aceleración y diversificación de las comunicaciones y la velocidad del consumo ma-

sivo con todos los factores que han afectado las relaciones sociales a diversos niveles, apareciendo al día distinto problemas y soluciones.

En las relaciones laborales el cambio social puede ser percibido actualmente ya no a niveles de lucha, miseria, sangre y conflictos de planeación y de un sentido de anticipación a los hechos.

Actualmente existe la posibilidad de solucionar los conflictos a través de la anticipación a los mismos; se puede decir que estamos en posibilidad de evitar dichos conflictos mediante el conocimiento de un hecho sociológico, predecible y controlable; el cambio a través de los estudios realizados en los campos psicológicos, antropológicos, sociológicos y estadísticos. En el campo de la antropología, por ejem. el autor citado ha realizado estudios acerca del cambio cultural de la actualidad y al respecto nos dice: "El estudio de cambio es un estudio de supervivencia. Es más que un interés económico al ver como coexisten los niveles formal, informal y técnico del conocimiento de una relación de cambio continuo. La teoría de la naturaleza de estas relaciones es una teoría de cambio".

Se pudiera pensar que todo "cambio" ocasiona perturbaciones, pérdida de tiempo o energías, pero si se compara la cantidad de pérdidas ocasionadas por un ambiente o atmósfera social negativos, fácilmente estaremos en posición de aceptar un cambio, anticipándonos a él.

N O T A S

- 1/ Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, 3a. ed, México, 1975, p. 187.
- 2/ Idem, Nueva Ley Federal del Trabajo, Porrúa, 5a. ed, México, 1970, p. 35.
- 3/ El Nuevo Artículo 123, Porrúa, México, 1a. ed, México, 1962, pp. 183 y ss.
- 4/ Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, Ley Federal del Trabajo de 1931, Reformada, Porrúa, México, 1968.
- 5/ Cavazos Flores, Baltazar, Ob. cit., p. 720.
- 6/ En el artículo 3º. de la Ley Reglamentaria del artículo 123 de 1931, se definió el concepto de trabajador así: "Es la persona que preste a otro un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo", mientras que la Ley Federal del Trabajo vigente dice al respecto: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio". (art. 8º.)

C A P I T U L O IV

LA ESTABILIDAD DEL VINCULO LABORAL Y SUS EFECTOS PSICOLOGICOS

- A) LA PSICOLOGIA INDUSTRIAL EN LA ESTABILIDAD
DEL VINCULO LABORAL
- B) LOS INCENTIVOS DEL TRABAJO
- C) LAS MOTIVACIONES DEL TRABAJADOR Y SUS EFECTOS

a) LA PSICOLOGIA INDUSTRIAL EN LA ESTABILIDAD DEL VINCULO LABORAL

Uno de los problemas fundamentales de la psicología de las relaciones de trabajo es el que se refiere a los procedimientos necesarios para mantener la paz entre el patrón y el trabajador y evitar toda clase de conflictos que pueden surgir en el trato diario. La finalidad de este tema consistirá en buscar los recursos mediante los cuales es posible influir al ser humano, o sobre un grupo de hombres para inducirlos a que realicen aquello que se desea que hagan, sin provocar resistencia u hostilidad.

El constante progreso de la técnica de los tiempos modernos, con la consiguiente preocupación por aumentar la producción, exige la perfecta educación del trabajador a los nuevos procedimientos de labor. Cuando esta educación no se efectúa, es fácil que surjan tensiones en detrimento de la salud física y moral del trabajador, que a su vez pueden acarrear conflictos entre los operarios y la empresa y que se transmiten entre los operarios mismos. Gabriel Tarde ^{1/} enfatizó "todos estos hechos constituyen modalidades diferentes del mismo hecho que es la imitación". Pero, además, todo ello repercute sobre la calidad y la cantidad de la producción.

Se ve, de ese modo, la importancia que significa para el normal desenvolvimiento de una empresa, la perfecta educación del trabajador a la índole de su trabajo, y esto sólo es posible cuando el operario posee las aptitudes requeridas para la labor que se le a señalado.

Es necesario aclarar aquí el concepto de aptitud, que se confunde - muchas veces con capacidad y también con vocación. Entendemos por aptitud toda disposición natural para realizar algo en forma eficiente. Esto significa que enfocamos el concepto de aptitud desde el punto de vista del rendimiento, que implica, a su vez una proyección de carácter social, puesto que toda producción resulta de utilidad para un conglomerado humano.

Un enfoque social del trabajo exige que cada miembro del grupo laboral tenga la máxima eficiencia en la tarea que ha elegido. Esta exigencia -- obedece a dos razones fundamentales, una, de orden individual, otra, de orden social. Desde el punto de vista individual, el trabajo profesional es el sostén, no sólo económico, sino también moral. La conciencia del propio valer - de las muestras de estimación que uno recibe de sus superiores o de los compañeros, la conciencia de ser un trabajador eficaz, productivo, es fuente de intensas emociones generadoras de íntimas satisfacciones, que inclinan a contemplar la vida con venerencia, alegría y optimismo.

b) LOS INCENTIVOS DEL TRABAJO

Además de la aptitud hacia el trabajo, se ha visto que las finalidades del trabajo se llevan a cabo más agradablemente si intervienen factores - externos que provocan estados efectivos positivos; los incentivos, estos pueden ser de tipo económico, material y social.

J.A.C. Brown ^{2/} define al incentivo así: "Un incentivo es una meta objetiva capaz de satisfacer lo que subjetivamente consideramos como necesi

dad, impulso o deseo".

Fue Frederick Winslow Taylor el primero en señalar la importancia - del factor humano en la Industria (1885) afirmando: "La elección de los individuos más aptos para cada clase de trabajo". El fue quien sentó las bases - de selección del personal como uno de los resorte que condiciona el aumento - de la producción. Desde entonces se han introducido en la relación de trabajo diversos tipos de incentivos, como los siguientes:

Los incentivos económicos, como son los monetarios (primas o cantidades adicionales en la paga por el trabajo que sobrepasa el término medio de la producción normal), tanto individuales como por equipo; el pago a destajo que por cierto en relación con nuestro tema no contribuye a la estabilidad - del vínculo laboral; la participación en las ganancias (que son vistas como - un factor positivo en la duración del vínculo laboral).

Los incentivos materiales, como son la introducción de pausas obligatorias en el trabajo para evitar la fatiga; la disposición y mejoramiento - de las herramientas y equipo; la disposición y mejoramiento de las herramientas y equipo; la disposición luminosa, la elección de colores, la introducción de la música; la ventilación; los reguladores de temperatura y el aislamiento de ruidos molestos.

Los incentivos sociales, como son la orientación proporcionada al - obrero y a su familia; la asistencia médica, las campañas de prevención de accidentes; los seguros de vida; la vivienda para el trabajador; las instalaciones recreativas; cafés; vestidores, regaderas, campos deportivos, bibliotecas,

escuelas y guarderfas; cursos de especialización, conferencias y excursiones.

En particular los incentivos sociales son vistos muchas veces por el obrero como una dádiva de carácter filantrópico. De ahí sus exigencias, violentas a veces, para ser considerado con más justicia y equidad, en lugar de ser tratado con paternalismo excesivo por parte del patrón.

Quiere que se le remunere adecuadamente, para poder elevar su nivel de vida mediante su propio esfuerzo, con independencia y sin la tutela patronal.

Esta actitud de los trabajadores ha sido comprobada en muchos países mediante minuciosas encuestas y estadísticas. Se puso de relieve, así, que ni los beneficios materiales, ni las mejoras sociales son suficientes como incentivos para incrementar la producción y que existen otras fuerzas capaces de influir en mayor grado en la conducta de la masa laboral.

c) LAS MOTIVACIONES DEL TRABAJADOR Y SUS EFECTOS

Las motivaciones internas son las que imperan en los individuos con mayor intensidad para la satisfacción de sus necesidades, es por esto que aun que existen muchos incentivos en un determinado medio laboral, algunas veces se que estos no influyen para mejorar el resentimiento de los trabajadores.

Este fenómeno se ha tratado de explicar a través de las teorías de Freud, Adler, Jung, Horne, Allport, Murpy y Maslow quienes se han referido a estas motivaciones como fuerzas, motivos, necesidades, deseos, instintos o im

pulsos a la acción individual.

De acuerdo con uno de los estudios psicológicos más recientes y válidos sostenido por el Dr. A.H. Maslow actualmente se acepta la pluralidad de los motivos en la conducta humana, además de un ordenamiento jerárquico en relación con su intensidad. "Cuando un grupo de necesidades se satisface no --- cuenta ya en la motivación de la conducta y cada vez más aparecen necesidades de mayor sutileza que se desarrollan en todo su esplendor".^{3/}

Las más intensas de las necesidades son las fisiológicas (comer, -- dormir, sexual) le siguen las de conservación de la persona, la salud, las de afecto, ternura y amor, las de pertenencia, las de amistad, las de conserva-- ción de la propia estima, las de la autoevaluación que otros hacen de nosotros (prestigio, buena presentación) las de desarrollo integral de la personalidad y las necesidades aprendidas (socioculturales).

Rogelio Dfaz Guerrero ^{4/} nos dice, de acuerdo con un estudio reali-- zado por él en 1959: "Mantener la propia estima, es según creo, la más podero-- sa necesidad del trabajador mexicano. Dada su intensidad puede no ser sólo - buscada directamente, si no bajo máscaras distintas: sexualidad, dinero, di-- versión".

También nos indica que esa necesidad de mantener la propia estima - se ha arraigado en el trabajador a través de nuestra historia.

Con respecto al origen de los conflictos, Dfaz Guerrero nos indica-

que: "Si se bloquea u obstaculiza la satisfacción de estas necesidades, las personas mostrarán generalmente sentimientos de inferioridad, de inseguridad personal, a veces hasta de debilidad y aún de desesperanza".

Una vez planteado el mecanismo psicológico que permanece en los grupos de trabajo, podemos decir que en el patrón recae la responsabilidad de hacer que los trabajadores de una empresa se encuentren en las mejores condiciones posibles, tanto físicas como psíquicas, para facilitar su mayor rendimiento.

El conocimiento de la dinámica del grupo laboral dará instrumento al patrón para poder seleccionar a los trabajadores que por sus aptitudes -- conviene a sus intereses; le permitirá seleccionar a los jefes o capataces, -- entrenándolos para que no sean un obstáculo en la ejecución normal del trabajo, o capacitará para comprender al trabajador, que no es una máquina, sino -- un ser humano con necesidades y tendencias sumamente útiles, que de no satisfacerse bloquearán su conducta.

Mientras más se facilite la realización de estas tendencias el hombre podrá llegar más rápidamente a la autorealización de sí mismo, interna y externamente ética e intelectualmente, esta realidad se reflejará en el cambio de actitud que experimente frente a la vida y por tanto, hacia el trabajo.

Jolandi Jacobi expresa magistralmente este pensamiento que es la base de la psicología de Carl G. Jung: "Por la autorealización... el hombre no reside ya en su egotismo. Así, otros, hacen crecer en él la tolerancia y la -

bondad que sólo son posibles en aquellos que han explorado y experimentado -
Conscientemente sus profundidades más oscuras. Hacia la colectividad, su va
lor especial es que puede ofrecerse a la sociedad como un individuo completa-
mente responsable que conoce la obligación de lo particular, de lo general, a
partir de su experiencia personal, la de su totalidad psíquica".

NOTAS

- 1/ Blondel, Charles, *Psicología Colectiva*, Editorial Americana, México, 1958.
- 2/ J.A.C. Brown, *La Psicología Social en la industria*, Fondo de Cultura Económica, Colección Breviarios, México, 1975, pp. 16 y ss.
- 3/ Díaz Guerrero, Rogelio, *Estudios de Psicología del Mexicano*, Trillas, -- México, 1975, pp. 45-71.
- 4/ Díaz Guerrero, Rogelio, *Ob. cit.*, pp. 45-71.
- 5/ Jacobi Jolandi, *"The Psychology of. Carl. G. Jung"*, Yale University Press. 6th Edition, New Haven, Connecticut, U.S.A., 1962.

C A P I T U L O V

TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

A) ORIGEN DE LA TEORIA INTEGRAL

1. NACIMIENTO DEL DERECHO SOCIAL Y DEL DERECHO DEL TRABAJO
2. EL PENSAMIENTO SOCIALISTA DE LOS CONSTITUYENTES
 - a) El derecho social en el derecho público
 - b) La teoría político social de la Constitución
 - c) El trabajo económico
 - d) Extensión del derecho del trabajo
 - e) Lucha de clases y reivindicación de los derechos del proletariado.
 - f) Extensión de la seguridad social a todos los débiles

B) LAS FUENTES DE LA TEORIA INTEGRAL

1. DEFINICION DE FUENTE DEL DERECHO
2. EL MENSAJE DEL ARTICULO 123
3. LAS NORMAS DEL ARTICULO 123

C) OBJETO DE LA TEORIA INTEGRAL

1. TEORIA REVOLUCIONARIA DE LA TEORIA INTEGRAL
2. LA DOCTRINA DE LA TEORIA INTEGRAL
 - a) El derecho del trabajo es norma autónoma
 - b) El derecho del trabajo para todo prestador de servicios es proteccionista y reivindicatorio
 - c) La huelga: Derecho reivindicatorio de autodefensa
 - d) Justicia social reivindicatoria
3. RESUMEN DE LA TEORIA INTEGRAL

D) UNA CARA DE LA TEORIA INTEGRAL

1. EL LADO VISIBLE DEL ARTICULO 123
2. TEORIA PROTECCIONISTA
3. SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO
4. EL CONTRATO DE TRABAJO EN EL ARTICULO 123

E) LA OTRA CARA DE LA TEORIA INTEGRAL

1. EL LADO INVISIBLE DEL ARTICULO 123
2. TEORIA REIVINDICATORIA
3. LOS DERECHOS REIVINDICATORIOS
4. EL ARTICULO 123 Y LA CLASE OBRERA
5. EL DERECHO A LA REVOLUCION PROLETARIA

F) LA TEORIA INTEGRAL EN EL PROCESO DEL TRABAJO

1. TRIBUNALES SOCIALES DEL TRABAJO
2. NATURALEZA DE LA NORMA PROCESAL DEL TRABAJO
3. TEORIA DEL PROCESO LABORAL

G) DESTINO DE LA TEORIA INTEGRAL

1. PUNTO DE PARTIDA
2. REALIZACION DE LA TEORIA INTEGRAL

A) ORIGEN DE LA TEORIA INTEGRAL

1.- NACIMIENTO DEL DERECHO SOCIAL Y DEL DERECHO DEL TRABAJO.

En el proceso de formación de las normas de derecho mexicano del -- trabajo y de la previsión social tiene su origen la Teoría Integral, así como en la identificación y fusión del derecho social en el artículo 123 de la -- Constitución de 1917, por lo que sus normas no sólo son proteccionistas, sino reivindicatorias de los trabajadores, en el campo de la producción económica y en la vida misma, en razón de su carácter clasista. Nacieron simultáneamente en la Ley fundamental del derecho social y en la ley del trabajo, pero éste es tan sólo parte de aquél, porque el derecho social también nace con el derecho agrario en el artículo 27, de donde resulta la grandiosidad del derecho social como norma genérica de las demás disciplinas, especies del mismo, en la Carta Magna.

En la interpretación económica de la historia, del artículo 123, la Teoría Integral encuentra la naturaleza social del derecho de trabajo, el carácter proteccionista de sus estatutos en favor de los trabajadores en el campo de la producción económica y en toda prestación de servicios, así como su finalidad reivindicatoria; todo lo cual se advierte en la dialéctica de los constituyentes de Querétaro, creadores de la primera Carta del Trabajo en el mundo a partir de esta carta nace el Derecho Mexicano del Trabajo y proyecta su luz en todos los continentes.

2.- EL PENSAMIENTO SOCIALISTA DE LOS CONSTITUYENTES

Era la mañana del 26 de diciembre de 1916, a que se alude en la Introducción, cuando se presentó por tercera vez a la Asamblea Legislativa de Querétaro el dictamen del artículo 5º. que tanto conmovió a los constituyentes y que originó las disputas entre juristas y profanos de la ciencia jurídica.^{1/} Desde entonces afloró el propósito de llevar a la ley fundamental estructuras ideológicas del socialismo para luchar contra el capitalismo.

a) El derecho social en el derecho público

Con intuición maravillosa para cambiar el régimen constitucional de derechos del hombre en sentido social más que político, aquel dictamen no sólo contenía la reproducción del viejo texto de 1857: NADIE PUEDE SER OBLIGADO A PRESTAR SERVICIOS PERSONALES SIN SU PLENO CONSENTIMIENTO Y SIN LA JUSTA RETRIBUCION, sino también incluía principios nuevos que restringían la libertad de trabajo, disponiendo que el contrato del trabajo no podía exceder de un año en perjuicio del trabajador, adhiriendo, además: LA JORNADA MAXIMA DE OCHO HORAS, LA PROHIBICION DEL TRABAJO NOCTURNO INDUSTRIAL PARA MUJERES Y MENORES, Y EL DESCANSO HEBDOMADARIO.

En el documento se reconocía la importancia de la iniciativa prestada por los diputados Veracruzanos Cándido Aguilar, Heriberto Jara y Víctor E. Góngora, que postulaba principios redentores para la clase trabajadora, derechos de asociación profesional y de huelga, así como el salario igual para trabajo igual y otros que constituyeran normas sociales para el hombre que tra-

mas sociales para el hombre que trabaja en el taller, en el surco, en la fábrica...

Y se abrió el fuego de las discusiones parlamentarias. Por un lado los juristas reviviendo la vieja tesis del Constituyente de 1856-1857, que negaba la inclusión de preceptos reglamentarios en el Código Supremo, y por el lado opuesto los que no tenían formación jurídica, pero animados del afán de llevar sus ideas revolucionarias a la Constitución, aunque ésta se quebrara en sus líneas clásicas. Y alzaron su voz Jara, Victoria y Manjarrez, triunfando sobre aquéllos para la penetración de la revolución de los textos de la Ley Fundamental: Principios sociales en una Constitución Nueva.

El primero en oponerse al dictámen fue don Fernando Lizardi, y revisó la tesis Vallarta,^{2/} porque las normas sobre la jornada máxima de trabajo de 8 hrs, la prohibición del trabajo nocturno industrial de mujeres y menores, el descanso hebdomadario, constitufan una reglamentación; esto corresponde a las leyes que se derivan a la Constitución, dijo el jurista.

b) La teoría político social de la Constitución

Después se expuso la teoría antitradicionalista. El General Heriberto Jara pronunció uno de los discursos más trascendentales en la asamblea de diputados; dibujó un nuevo tipo de Constitución y arrolló a los letrados de aquel entonces que sólo conocían las Constituciones Políticas, las tradicionales Constituciones políticas que se componen de la parte dogmática, derechos individuales del hombre, organización de los poderes públicos y responsa

bilidad de los funcionarios y nada más de trascendencia; ni conocía el jurista del mundo otro tipo de Constitución. En ese ambiente Jara dictó la más ruda y hermosa "cátedra" de un nuevo derecho constitucional; tan es así que casi 20 años más tarde el ilustre publicista Markine-Guetzévitch dice:

"La Constitución Mexicana es la primera en el mundo en consignar garantías sociales; en sus tendencias sociales sobrepasa a las declaraciones -- europeas..." ^{3/}

La teoría de Jara es combativa de la explotación de los trabajadores, su dialéctica impecable, como su anhelo de hacer una Constitución nueva contra el criterio de los tratadistas, rompiendo los viejos conceptos "políticos" de éstos y saliéndose de moldes estrechos... Y en su discurso late y vibra -- por primera vez en todos los continentes la idea de la Constitución político-social y se inicia la lucha por el derecho constitucional del trabajo, hasta convertirse en norma de normas para México y para el mundo.^{4/}

En la misma tribuna un joven obrero de los talleres de "La Plancha" de los Ferrocarriles Unidos de Yucatán, Héctor Victoria, propone bases constitucionales del trabajo; jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, -- higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc. Siguiendo el rumbo -- de la legislación revolucionaria del General Salvador Alvarado en Yucatán, -- que fue la más fecunda de la República en la etapa preconstitucional, el socialista Victoria, en un arranque lírico le pide a sus camaradas que establezcan esas bases para que los derechos de los trabajadores no pasen como las --

estrellas, sobre las cabezas de los proletarios; ¡allá lejos! provoca gran -- simpatía el discurso.

Los abogados contemplan aquel maravilloso espectáculo, escuchan atónitos la burda oratoria, en el fondo noble y generoso, del socialista. En los folios del Diario de los debates está escrita la teoría social del derecho del trabajo, allá hay que recurrir, ahí están sus mejores fuentes sociales, -- punto de la partida de la Teoría integral. Entre aplausos que caldean el ambiente se suspende la sesión del día 26 después de la preporación de Pastrana Jaimes, que también habla en defensa de los obreros, contra la Ley de Bronce del Salario. Y en los jacobinos nació una esperanza y en los juristas una inquietud... En la siguiente sesión continúan los discursos en favor de la legislación laboral protectora del hombre del taller y de la fábrica. Gracias condena la explotación en el trabajo y reclama una participación en las utilidades empresariales en favor de los obreros, mediante convenio libre. Y por último se plantea nuevamente el problema del trabajo en la sesión del 28 de diciembre.

En elocuente discurso, el renovador Alfonso Gravioto habla de reformas sociales y anuncia la intervención del diputado Macías para exponer la -- sistemática del código obrero que redactó por Orden del Primer Jefe; aboga -- por las ideas expresadas en la tribuna parlamentaria para protección de los -- trabajadores y proclama que así como Francia después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución --

los sagrados derechos de los obreros.

c) El trabajo económico

Todavía el ideario de algunos renovadores era corto, restringido, no se imaginaban que junto al derecho del trabajo y de la previsión social -- también iba a nacer un nuevo derecho económico para los débiles... Y después de la interesante disertación sobre el problema obrero de Luis G. Monzón y de González Galindo, ocupa la tribuna, con serenidad y aplomo, el diputado José N. Macías y pronuncia impresionante pieza oratoria, obrerista, revolucionaria, marxista, invoca la teoría del valor, la plusvalía, el salario justo, el diputado Macías era la columna vertebral del Congreso Constituyente, sabio y erudito, y a la vez muy vapuleado; sin embargo, le imprimió al artículo 123 -- sentido clasista, hizo del derecho constitucional del trabajo un derecho de clase, eminentemente ortodoxo. No obstante, le llamaban Monseñor reaccionario, el único que invoca a Marx y su monumental obra El Capital, y aunque muchos quieran ocultarlo, la dialéctica marxista la recoge el texto del artículo 123. Y fue su disertación, elocuentísima cátedra de socialismo laboral.

En un principio se pensó que el discurso de Macías era un sedante -- para los diputados obreros, no fue así pues las deudas se desvanecieron cuando declaró que la huelga es un derecho social económico, levantando el entusiasmo de los congresistas que lo rubricaron con estruendos aplausos, y luego habla de la necesidad de compensar justamente al obrero, del derecho de los inventores que se los roban los dueños de las industrias, explica la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para redimir a la clase obrera, va-

ticinando que si se convierten en tribunales serían los más corrompidos, condena la explotación, preocupándose de tal modo de la clase obrera que para él sólo puede ser objeto de la ley obrera del trabajo productivo, el trabajo económico que es el que se realiza en el campo de la producción, si más que como se verá más adelante prevaleció la tesis que incluye como sujeto del contrato de trabajo a todo el que presta un servicio a otro aun fuera de la producción económica, toda prestación de servicios.

Macías en defensa de los derechos de la clase obrera invoca su intervención en la XXVI Legislatura Federal, cuando combatió el socialismo católico de León XIII y a la iglesia que se apartó de las ideas del Cristo de Tabor y del Calvario, haciéndose capitalista y proclama su credo socialista, estimando como única solución del problema obrero la socialización del capital en favor de la clase trabajadora.^{5/} Por esto se explica que para liberar al trabajador de las garras del capital, pugné por la reivindicación de sus derechos, presentando como armas de lucha de clases; la asociación profesional y la huelga. Por ello expresó con toda claridad en relación con su proyecto: - Esta ley reconoce como derecho social económico la huelga. Así se explica, - a más de cincuenta años de distancia, la naturaleza reivindicatoria de la -- huelga para socializar el capital.

Continuando nuestro análisis crítico, nos referimos en seguida a la fase más importante del proceso de gestación del artículo 123. El proyecto - que fue presentado en la sesión del 13 de enero de 1917 y siguiendo en parte la ortodoxia marxista se concretó a proteger a los obreros. Dice en síntesis:

"El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados al Legislar sobre el trabajo de Carácter Económico en ejercicio de sus facultades respectivas, deberán sujetarse a las siguientes bases:

I.- La duración de la jornada máxima será de 8 hrs. en los trabajos de fábricas, talleres y establecimientos industriales, en los de minería y -- trabajos similares, en las obras de construcción y reparación de edificios, - en las vías ferrocarrileras, en las obras de los puertos y demás trabajos de ingeniería, en las empresas de comercio y en cualquier otro trabajo que sea - de carácter económico.

d) Extensión del derecho del trabajo

El proyecto sólo protegía y tutelaba el trabajo económico de los -- obreros porque los más explotados eran los obreros de los talleres y fábricas, los que prestan servicios en los campos de la producción; pero no hay que olvidar que Marx también se refirió a la explotación en el seno del hogar, de - los trabajadores a domicilio, y como se desprende del Manifiesto Comunista de 1848 anunció la explotación de los abogados, farmacéuticos, médicos...^{6/} pero el proyecto no fue aprobado, sino el dictamen que presentó la Comisión de - - Constitución redactado por el general Mújica y en él se hace extensiva la protección para el trabajo en general, para todo aquel que presta un servicio a otro al margen de la producción económica para cubrir con su amparo todos los contratos de prestación de servicios, inclusive las profesiones liberales.

e) Lucha de clases y reivindicación de los derechos del proletariado

Los principios de lucha de clases y de la reivindicación fueron -- aprobados por la soberana asamblea, creando un nuevo derecho del trabajo aun-nuevo e incomprensido en toda su magnitud que no solo tiene por objeto prote-ger y redimir al trabajador industrial u obrero, sino al trabajador en gene--ral, incluyendo al autónomo, a todo prestador de servicios, ya sea médico, --abogado, ingeniero, artista, deportista, torero, etc., modificándose el preám-bulo del proyecto del artículo 123, en los términos siguientes:

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

Así quedaron protegidos todos los trabajadores, en la producción -económica y fuera de ésta, en toda prestación de servicios, comprendiendo a -los trabajadores libres o autónomos, los contratos de prestación de servicios del Código Civil, las profesiones liberales.

Y además de la extensión del derecho del trabajo para todos los tra-bajadores, al amparo del principio de luchas de clases, frente a las desigual-dades entre propietarios y desposeídos se crearon derechos reivindicatorios -de la clase obrera. Así se confirma en la parte final del mensaje del artícu-lo 123, en el que se expresa la legislación del trabajo de reivindicar los de-rechos del proletariados.⁷¹

Por ello el artículo 123 es un instrumento de lucha de clase inspirado en la dialéctica marxista, para socializar los bienes de la producción a través de normas específicas que consignan tres derechos reivindicatorios fundamentales de la clase trabajadora: el de participar en los beneficios de las empresas y los de asociación profesional y huelga, como parte integrante del derecho del trabajo y por lo mismo rama del derecho social constitucional.

Así nacieron en nuestro país los estatutos sociales de trabajo y de previsión social y consigo mismo el derecho a la revolución proletaria, para la reivindicación de los derechos de los trabajadores^{9/}. Tal es la esencia de la teoría integral en la función revolucionaria del derecho del trabajo.

f) Extensión de la seguridad social a todos los débiles

Las normas de previsión social de nuestro artículo 123, son puntos de partida para extender la seguridad social a todos los económicamente débiles; sólo así habrá cumplido su destino del derecho del trabajo, porque hasta ahora el derecho de seguridad social forma parte de éste, con tendencia a conquistar autonomía dentro del campo del derecho social.

Nuestro derecho del trabajo prodiga la teoría del riesgo profesional imputándole a los empresarios y patrones la responsabilidad por los accidentes o enfermedades que sufran los trabajadores con motivo o en ejercicio del trabajo. Debiendo pagarles las correspondientes indemnizaciones, también está obligado el patrón a observar las normas sobre higiene y salubridad, así como las medidas preventivas de accidentes y enfermedades del trabajo. Por hoy la seguridad social es exclusiva de los trabajadores, pero la clase obre-

ra lucha por hacerla extensiva a todos los económicamente débiles.

B) LAS FUENTES DE LA TEORIA INTEGRAL

1.- DEFINICION DE FUENTE DEL DERECHO

Por fuente del derecho se entiende la génesis de la norma y las diversas expresiones de la misma, el derecho legislado, el espontáneo y la jurisprudencia, así como cualquier costumbre laboral proteccionista de los trabajadores.

Las fuentes de la teoría integral se encuentran en nuestra historia Patria, contempladas a la luz del materialismo dialéctico, en la lucha de clases, en la plusvalía, en el valor de las mercancías, en la condena a la explotación y a la propiedad privada y en el humanismo socialista, pero su fuente por excelencia es el conjunto de normas proteccionistas y reivindicatorias -- del artículo 123, originario de la nueva ciencia jurídica-social.

En seguida se reproducen esquemáticamente sus fuentes más fecundas, escritas indeleblemente en el mensaje y textos del capítulo constitucional sobre "Trabajo y Previsión Social.

2. EL MENSAJE DEL ARTICULO 123

Reconocer pues el derecho de igualdad entre el que da y el que recibe el trabajo es una necesidad de la justicia social que debe tender no sólo al aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo, como las de salubri-

dad de locales, preservación moral, descanso hebdomadario, salario justo y garantías para los riesgos que amenacen al obrero con el ejercicio de su empleo, sino fomentar la organización de establecimientos de beneficencia e instituciones de previsión social, para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos, y auxiliar a ese gran ejército de reserva de trabajadores parados involuntariamente, que constituyen un peligro inminente para la tranquilidad pública.^{9/}

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

3.- LAS NORMAS DEL ARTICULO 123

Artículo 123 El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundados en las necesidades de cada región sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

NORMAS PROTECCIONISTAS

I.- Jornada máxima de 8 hrs.

II.- Jornada nocturna de 7 hrs., y prohibición de labores insalubres

y peligrosas para mujeres y menores de 16 años, y de trabajo nocturno industrial.

III.- Jornada máxima de 6 hrs., para mayores de 12 y menores de 16 años.

V.- Prohibición de trabajos físicos considerables para las mujeres antes del parto y descanso forzoso después de éste.

VI.- Salario mínimo para satisfacer las necesidades normales de los trabajadores.

VII.- Para trabajo igual salario igual.

VIII.- Protección al salario mínimo.

IX.- Fijación del salario mínimo y de las utilidades por comisiones especiales, subordinadas a la Junta Central de Conciliación.

X.- Pago del salario en moneda de curso legal.

XI.- Restricciones al trabajo extraordinario y paga del mismo en un ciento por ciento adicional.

XII.- Obligación patronal de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

XIII.- Obligación patronal de reservar terrenos para el establecimiento de mercados públicos, servicios municipales y centros recreativos en los centros de trabajo, cuando su población ex

ceda de 200 habitantes.

- XIV.- Responsabilidad de los empresarios por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- XV.- Obligación patronal de cumplir los preceptos sobre higiene y salubridad y de adoptar medidas preventivas sobre riesgos del trabajo.
- XX.- Integración de Juntas de Conciliación y Arbitraje con representantes de las clases sociales y del gobierno.
- XXI.- Responsabilidades patronales por no someterse al arbitraje de las Juntas y por no acatar el laudo.
- XXII.- Estabilidad absoluta para todos los trabajadores en sus empleos que cumplan con sus derechos y obligaciones patronales, en los casos de despido injusto, reinstalar al trabajador o pagarle el importe de tres meses de salario.
- XXIII.- Preferencia de los créditos de los trabajadores sobre cualquier otros, en los casos de concurso o de quiebra.
- XXIV.- Inexigibilidad de las deudas de los trabajadores por cantidades que excedan de un mes de sueldo.
- XXV.- Servicio de colaboración gratuito.
- XXVI.- Protección al trabajador que sea contratado para trabajar en el extranjero, garantizándole gastos de repartición por el empresario.

XXVII.- Nullidad de condiciones de contrato de trabajo contrarias a los beneficios y privilegios establecidos en favor de los trabajadores o a renuncia de derechos obreros.

XXVIII.- Patrimonio de familia.

XXIX.- Establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, accidente, etc.

XXX.- Construcción de casas baratas e higiénicas, para ser adquiridas por los trabajadores, por sociedades cooperativas, las -- cuales se consideran de utilidad social.

Tales constituyen estatutos proteccionistas de todos los trabajadores en el campo de la producción económica o en cualquier actividad profesional y en los llamados servicios personales o de uso; derechos sociales de la persona humana que vive de su trabajo, de la clase obrera, para su mejoramiento económico y consiguientemente su dignificación; derechos que deben imponerse en casos de violación patronal a través de la Jurisdicción laboral de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

NORMAS REIVINDICATORIAS

VI.- Derechos de los trabajadores a participar en las utilidades - de las empresas o patrones.

XVI.- Derecho de los trabajadores para coligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, - etc.

XVII.- Derecho de huelga profesional o revolucionaria.

XVIII.- Huelgas lícitas.

La tríloga de estas normas reivindicatorias de los derechos del proletario constituyen tres principios legítimos de lucha de la clase trabajadora, que hasta hoy no han logrado su finalidad y menos su futuro histórico; - la socialización del capital porque el derecho de asociación profesional no ha operado socialmente ni ha funcionado para transformar el régimen capitalista y porque el derecho de huelga no se ha ejercido con sentido reivindicador, sino sólo profesionalmente para conseguir un equilibrio ficticio entre los factores de la producción. Por encima de estos derechos se ha impuesto la fuerza de la industria, del comercio y de los bancos, con apoyo del Estado que día por día consolida la democracia capitalista. Y el resultado ha sido el progreso económico con mengua de la justicia social reivindicadora.

La teoría integral de derecho del trabajo y de la previsión social, como teoría jurídica y social, se forma con las normas proteccionistas y reivindicatorias que contiene el artículo 123 en sus principios y textos: el trabajador deja de ser mercancía o artículo de comercio y se pone en manos de la clase obrera, instrumentos jurídicos para la supresión del régimen de explotación capitalista.

C) OBJETO DE LA TEORIA INTEGRAL

1. TEORIA REVOLUCIONARIA DE LA TEORIA INTEGRAL.

La teoría integral explica la teoría del derecho del trabajo para - sus efectos dinámicos, como parte del derecho social y por consiguiente como - orden jurídico dignificador protector y reivindicador de los que viven de sus esfuerzos manuales e intelectuales para alcanzar el bien de la comunidad obrera, la seguridad colectiva y la justicia social que tiende a socializar los bienes de la producción: se estimula la práctica jurídico-revolucionaria de la asociación profesional y de la huelga, en función del porvenir histórico de estas normas sociales; comprende pues, la teoría revolucionaria del artículo 123 de - la Constitución Político-Social de 1917, dibujada en sus propios textos.

I. Derecho del trabajo, protector de todo el que presta un servicio a otro en el campo de la producción económica en cualquier actividad laboral ya sean obreros, jornaleros o empleados al servicio del Estado, empleados en general, domésticos, artesanos, médicos, abogados, técnicos, peloteros, toreros, artistas, etc., es derecho nivelador frente a los empresarios o patronos cuya vigencia corresponde mantener incólume a la jurisdicción.

II. Derecho del trabajo reivindicatorio de la clase trabajadora para socializar los bienes de la producción en función de recuperar lo que le pertenece por la explotación secular del trabajo humano que incrementó el capital y propició el desarrollo económico de la Colonia en nuestros días. Es derecho legítimo a la revolución proletaria que transformará la estructura -

capitalista por la ineficacia de la legislación, la administración y de la jurisdicción en manos del poder capitalista.

III. Derecho Administrativo del trabajo constituido por reglamentos laborales, para hacer efectiva la protección social de los trabajadores. Corresponde a la administración y especialmente al poder ejecutivo el ejercicio de política-social y tutelar a la clase obrera al aplicar los reglamentos, no sólo protegiendo sino también redimiendo gradualmente a los trabajadores.

IV. Derecho procesal del trabajo, que como norma de derecho social ejerce una función tutelar de los trabajadores en el proceso laboral, así como reivindicadora, fundada en la teoría del art. 123 de la Constitución de 1917, en el sentido de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a redimir a la clase trabajadora, supliendo sus quejas o reclamaciones defectuosas. En los conflictos de naturaleza económica puede realizarse la -reivindicación proletaria, más que aumentando salarios y disminuyendo jornadas de trabajo, etc., entregando las empresas o los bienes de la producción - a los trabajadores cuando los patrones no cumplan con el art. 123 o la clase obrera en el proceso así lo planteé, pues el derecho procesal social no está limitado por los principios de la Constitución política, de esencia burguesa y sostenedora de la propiedad privada, ni ésta puede estar por encima de la - Constitución social, que es la parte más trascendental de la Carta Suprema de la República.

En la aplicación conjunta de los principios básicos de la Teoría integral pueden realizarse en el devenir histórico la protección de todos los -

trabajadores, sea cuales fuera su ocupación o actividad, así como la reivindicación de los derechos del proletariado, mediante la socialización del capital y de las empresas, porque el concepto de justicia social del art. 123 no es simplemente proteccionista, sino reivindicatorio, que brillará algún día por la fuerza dialéctica de la Teoría integral, haciendo conciencia clasista en la juventud y en la clase obrera. Precisamente la dialéctica marxista y por lo mismo su característica reivindicatoria le da un contenido esencialmente revolucionario, que no tienen los demás estatutos laborales del mundo.

2. LA DOCTRINA DE LA TEORÍA INTEGRAL

La teoría integral descubre las características propias de la legislación mexicana del trabajo. Y en la lucha por el derecho de trabajo, persigue la realización no sólo de la dignidad de la persona obrera, sino también su protección eficaz y su reivindicación. Por ello, el derecho social del trabajo es norma que beneficia exclusivamente a la clase obrera y campesina y a quienes la forman individualmente, o sea a los que prestan servicios en el campo de la producción económica o en cualquiera otra actividad humana, -- distinguiéndose, por tanto, del derecho público en que los principios de éste son de subordinación y del derecho privado que es de coordinación de interés entre iguales. Entre nosotros el derecho social es precepto jurídico de la más alta jerarquía porque esta en la Constitución y del cual forman parte el derecho agrario, el derecho de trabajo y de la previsión social, así como sus disciplinas procesales, identificadas en los art. 27 y 123. En la legislación mexicana el derecho social es el summun de todos los derechos protectores y reivindicadores de los obreros, campesinos y de cualquiera económicamen

te débil, para compensar desigualdades y corregir injusticias sociales originarias del capital.

En tal sentido empleamos la terminología de derecho social y como parte de éste, la legislación fundamental y reglamentaria del trabajo y de la previsión social. Los elementos de la Teoría integral son: el derecho social proteccionista y el derecho social reivindicador.

a) El derecho del trabajo es norma autónoma

En nuestro Diccionario de Derecho Obrero, 1935, se comprende una parte de la teoría integral de derecho del trabajo en cuanto a su creación autónoma incesante y su tendencia proteccionista de todos los trabajadores:

"El derecho obrero es una disciplina jurídica autónoma en plena formación; diariamente observamos sus modalidades y transformaciones a través de las agitaciones de las masas de trabajadores, de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia. Y también día por día va adquiriendo sustantividad al influjo de la situación económica para desenvolverse luego en un ámbito de franca proletarización. Su carácter eminentemente proteccionista del obrero se manifiesta en el art. 123 de la Constitución de la República y en la ley Federal del Trabajo; pragmáticas, constitutiva y orgánica del Derecho Social en nuestro país". ^{10/}

Es conveniente precisar que por proletarización debe entenderse la inclusión en la clase obrera del importante sector de técnicos, ingenieros, médicos, abogados, empleados, etc., es decir de todos los prestadores de ser-

vicios, pues aunque no realizan actividades en el campo de la producción económica, sin embargo engrandecen numericamente a la clase obrera.

b) El derecho del trabajo para todo prestador de servicios es proteccionista y reivindicatorio

Las normas proteccionistas del trabajo son aplicable no sólo al obrero escrito sensu, sino al jornalero, empleado, doméstico, artesano, técnico-ingeniero, abogado, médico, artista, etc. El derecho mexicano del trabajo -- tiene esta extensión que no reconocen otras legislaciones. La generalidad de los tratadistas dicen que el derecho del trabajo es derecho de los trabajadores, dependientes o subordinados, que nuestro derecho de trabajo superó desde 1917 al identificarse con el derecho social en el art. 123 haciéndolo extensivo a los trabajadores autónomos. De aquí se deriva el concepto de clase --- obrera en el cual quedan comprendidos todos los trabajadores: Del derecho -- obrero, el derecho de la actividad profesional y aplicable a todos los prestadores de servicios, inclusive los profesionales de las ciencias y de las artes.

Claramente en el año de 1941, en la obra Derecho Procesal del Trabajo, publicada en esta ciudad se encara con precisión la otra parte de la teoría integral, el carácter reivindicador del derecho del trabajo, esto es, su identificación plena en el derecho social.

La naturaleza del nuevo Derecho se deriva de las causas que originan su nacimiento y de su objetivo fundamental; pudiendo concretarse así: "El de

recho del trabajo es reivindicador de la entidad humana desposeída que sólo cuenta con su fuerza de trabajo para subsistir, caracterizándose por su mayor proximidad a la vida, propugna el mejoramiento económico de los trabajadores, y significa la acción socializadora que inicia la transformación de la sociedad burguesa hacia un nuevo régimen social de Derecho".^{11/}

c) La Huelga: Derecho reivindicatorio de autodefensa

Siempre por la misma senda, presentamos como derecho de autodefensa reivindicadora de los trabajadores; el derecho de huelga como derecho revolucionario y como garantía social. En la obra, *Evolución de la Huelga*, publicada en 1950, se dijo:

"El derecho de huelga se mantendrá incólume en México mientras subsista el régimen de producción capitalista, y este derecho constitucional responde al principio de lucha de clases si en el futuro se suprimiera o nulificara el derecho de huelga en nuestro país, en ese momento se encendería la tea de la revolución social y nuestro pueblo estaría en vías de realizar su bienestar material y su destino histórico; entonces, como consecuencia de esta revolución, se transformaría el estado y sus instituciones".

En otras palabras, "cuando las desigualdades sociales sean menos -- fuertes, la justicia social cobre vigor y sobre todo, cuando la norma moral -- reine otra vez sobre los hombres, las huelgas serán innecesarias." Mientras -- tanto queda en pie la necesidad de la huelga para combatir las injusticias -- del capitalismo y del industrialismo y para conservar el equilibrio entre los factores de la producción, base esencial de nuestra democracia económica".

"Tal es la importancia que reviste el derecho de huelga."

En el porvenir, la huelga no solo es una esperanza de proletariado-para la transformación del régimen capitalista, sino la piedra de toque de la revolución social".

"El derecho social es reivindicatorio y la huelga es derecho social que en un momento dado transformará el régimen capitalista a través del cambio de las estructuras económicas". ^{12/}

Porque los derechos sociales de huelga y asociación profesional -- obrera, forman parte de nuestra Constitución social, por lo mismo son independientes de la dogmática política de la propia Constitución.

d) Justicia social reivindicatoria

Y finalmente nuestra idea de la justicia social va más allá de lo - que piensan los juristas y filósofos de nuestros tiempos aún aquellos que enseñan que la justicia social es la justicia del derecho del trabajo como derecho de integración, regulador de relaciones entre los miembros de una clase - social y el Estado, porque en la función distributiva de la justicia social - incluimos como su base y esencia la acción reivindicadora, que no se satisfa ce con el mejoramiento económico de la clase obrera, ni con normas nivelado-- ras... Es indispensable que la clase obrera recupere todo aquello que le pertenece y que ha sido objeto de explotación secular. Por eso decimos que: ---

"La justicia social es justicia distributiva en el sentido de que ordena un régimen en el que las desigualdades tradicionales desaparecen, porque los intereses políticos y los derechos sociales no conviven en armonía de la Constitución de 1917, sino que están en lucha constante y permanente -- prevaleciendo el imperio de la constitución política sobre la constitución social, porque el poder público le otorga su fuerza incondicional y porque la Constitución social no tiene más apoyo y más fuerza que la que le da la clase obrera...

El Estado político, a cambio de paz, en los momentos de crisis política y cuando considera que el conformismo obrero puede perturbarse, expide leyes mejorando las condiciones de trabajo, superando los derechos de los trabajadores, a fin de que obtengan mejores prestaciones, reglamentando con fines proteccionistas diversas actividades laborales e incluyendo nuevas figuras ya protegidas en el art. 123, y convirtiendo en norma jurídica la jurisprudencia favorable a los trabajadores". 13/

A la luz de la Teoría Integral, en el estado de derecho social son sujetos del derecho del trabajo los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, técnicos, ingenieros, abogados, médicos, deportistas, artistas, agentes comerciales, taxistas, etc. Es más, echa por tierra el concepto anticuado de "subordinación" como elemento característico de las relaciones de trabajo, pues el art. 123 establece principios igualitarios en estas relaciones con el propósito de liquidar evolutivamente el régimen de explotación del hombre por el hombre. En el campo de la jurisdicción o aplicación de las leyes del trabajo por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o por los tribunales federales de amparo, debe redimirse a los trabajadores, no sólo mejoran

do sus condiciones económicas y su seguridad social, sino imponiendo un orden económico que tienda a la reivindicación de los derechos del proletariado, - entre tanto, deberán suplir las quejas deficientes como actividad social de - la justicia de la Nación. 14/

Y por último, la Teoría Integral es fuerza dialéctica para hacer - conciencia en la clase obrera, a fin de que materialice sus reivindicaciones sociales, pues a pesar de las actividades actuales del estado político, ni la legislación, ni la administración, ni la jurisdicción, que lo constituyen, -- por su función política o burguesa, procurarán el cambio de las estructuras - económicas, lo que sólo se conseguiría mediante la revolución proletaria que - algún día lleve a cabo la clase obrera.

3. RESUMEN DE LA TEORÍA INTEGRAL.

Frente a la opinión generalizada de los tratadistas de derecho in-- dustrial, obrero o del trabajo, en el sentido de que esta disciplina es el dere-- cho de los trabajadores subordinados o dependientes, y de su función expansi-- va del obrero al trabajador incluyendo en él la idea de la seguridad social, - surgió la Teoría Integral del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social no como aportación científica personal, sino como la revolución de los textos -- del art. 123 de la Constitución Mexicana de 1917, anterior a la terminación - de la Primera Guerra Mundial en 1918 y firma del Tratado de Paz de Versalles - de 1919. En las relaciones del epónimo precepto, cuyas bases integran los -- principios revolucionarios de nuestro Derecho del Trabajo y de la Previsión - Social, descubrimos su naturaleza social proteccionista y reivindicadora a -

la luz de la Teoría Integral, la cual resumimos aquí:

1o. La Teoría Integral divulga el contenido del art. 123, cuya grandiosidad insuperada hasta hoy, identifica el derecho del trabajo con el derecho social, siendo el primero parte de éste. En consecuencia, nuestro derecho del trabajo no es derecho público ni derecho privado.

2o. Nuestro derecho del trabajo, a partir del 1o. de Mayo de 1917, es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador; no por fuerza-expansiva sino por mandato constitucional que comprende: a los obreros, jornaleros, empleados, artistas, deportistas, artesanos, burócratas, agentes comerciales, médicos, abogados, toreros, técnicos, ingenieros, etc., a todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración. Abarca a toda clase de trabajadores, a los llamados subordinados o dependientes y a los autónomos. Los contratos de prestación de servicios del Código Civil, así como las relaciones personales entre factores y dependientes, comisionistas y comitentes, etc., del Código de Comercio son contratos de trabajo. La nueva Ley Federal del trabajo reglamenta actividades laborales de las cuales no se ocupa la ley anterior.

3o. El derecho mexicano del trabajo contiene normas no sólo proteccionistas de los trabajadores, sino reivindicatorias que tienen por objeto que éstos recuperen la plusvalía con los bienes de la producción que provienen del régimen de explotación capitalista.

4o. Tanto en las relaciones laborales como en el campo del proceso

laboral, las leyes del trabajo deben proteger y tutelar a los trabajadores -- frente a sus explotadores así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje de la misma manera que el Poder Judicial Federal, están obligadas a suplir las - quejas deficientes de los trabajadores. (art. 107, fracción II, de la Consti- tución), también el proceso laboral debe ser instrumento de reivindicación de la clase obrera.

50. Como los poderes políticos son ineficaces para realizar la --- reivindicación de los derechos del proletariado en ejercicio del art. 123 de- la Constitución general para la clase obrera el derecho a la revolución prole- taria podrán cambiarse las estructuras económicas, suprimiendo el régimen de- explotación del hombre por el hombre.

La Teoría integral es, en suma, no sólo la explicación de las rela- ciones sociales del art. 123 - precepto - revolucionarista y de sus leyes re- glamentarias - productos de la democracia capitalista - sino también fuerza - dialéctica para transformar las estructuras económicas y sociales haciendo vi- vas y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y de la previsión social con objeto de lograr el bienestar y felicidad de todos los hombres y mujeres- que vivan aquí.

4. JUSTIFICACION DEL TITULO

Después de todo lo expuesto queda plenamente justificada la denomi- nación y función de la Teoría Integral, es la investigación jurídica y so- cial,, en una palabra, científica del art. 123 por el desconocimiento del pro

ceso de formación del precepto frente a la incomprensión de los tratadistas e interpretaciones contrarias al mismo de la más alta magistratura.

Tuvimos que profundizar en las entrañas del derecho social y su función revolucionaria, componiendo cuidadosamente los textos desintegrados por la doctrina y la jurisprudencia mexicana seducidas por imitaciones integrándolo a fin de presentarlos en su conjunto maravilloso e integrándolo en su propia contextura: en su extensión a todo aquel que presta su servicio a otro, en su esencia reivindicatoria y descubriendo en el mismo derecho inmanente a la revolución proletaria; por ello la teoría que lo explica y difunde es integral.

A la luz de la teoría integral, nuestro Derecho del trabajo no nació del Derecho privado o sea, desprendido del Código Civil sino de la dialéctica sangrienta de la Revolución Mexicana: es un producto genuino de ésta, como el derecho agrario, en el momento cumbre en que se transformó en social para plasmarse en los arts. 123 y 27. No tiene ningún parentesco o relación con el derecho público o privado: Es una norma eminentemente autónoma que contiene derechos materiales e inmanentes y exclusivos para los trabajadores que -- son las únicas personas humanas en las relaciones obrero-patronal. Por tanto, el jurista burgués no puede manejarlo lealmente en razón de que esta en pugna con sus principios, por lo que incumbe a el abogado social luchar por el derecho del trabajo.

D) UNA CARA DE LA TEORIA INTEGRAL

1. El lado visible del artículo 123.

Son los textos, disposiciones, normas o preceptos del título VI de la Constitución, denominado "Del trabajo y de la previsión social", integrantes del derecho del trabajo y de la seguridad social, contemplados simplemente como estatutos tutelares del trabajador como tal o como miembro de la clase obrera, para compensar la desigualdad económica que existe entre los proletarios y los empresarios o dueños de los bienes de la producción. En otros términos: las garantías sociales mínimas en favor de los trabajadores frente a sus explotadores.

El conjunto de principios o derechos establecidos en el art. 123, aparentemente tienen un sentido más proteccionista que reivindicatorio, y la protección no es exclusiva para los trabajadores llamados debidamente "subordinados", sino para los trabajadores en general, por lo que quedan incluidos los trabajos autónomos, los contratos de prestación de servicios, las profesiones liberales, etc., todo acto en que una persona sirva a otra.

En el art. 123 es norma de conocimiento popular, desde el más modesto hombre de trabajo en la fábrica hasta el más erudito laborista, incluyendo por supuesto a los jueces, más no se ha ahondado en su contenido, en la generalidad de sus principios extensivos a todo el que presta un servicio a otro, -- tanto en el campo de la producción económica como en cualquier actividad, pues los constituyentes de 1917 proclamaron por primera vez en el mundo los nuevos-

derechos sociales del trabajo para todo aquel que presta un servicio a otro, - no sólo con destino proteccionista sino también tutelar del proletariado, es - decir, del trabajador como persona y como integrante de la clase obrera.

2. Teoría proteccionista.

El art. 123, a la luz del materialismo histórico, tuvo su origen en la Colonia, donde se inició el régimen de explotación del trabajo humano habiendo alcanzado desarrollo pleno en el porfiriato, con formas nuevas que constituyen el régimen democrático capitalista de nuestro tiempo. El primitivo -- "estatuto del trabajo" se inicia con las leyes de Indias, pero sus preceptos - nunca se cumplieron, aunque sí constituyen el punto de partida de la defensa - del trabajo humano. La creación de gremios en nada contribuyeron para mejorar las condiciones de los oficiales y aprendices, puesto que los maestros eran autónomos para reglamentar las labores.

A partir del Decreto Constitucional de Apatzingán, que autorizó la libertad de cultura, industria y comercio, así como todas las constituciones - Políticas del México independiente hasta la Constitución de 1857, consagraron - la libertad de trabajo e industria pero estos estatutos políticos no contienen mandamientos de derecho del trabajo con objeto de proteger y tutelar a los -- obreros. Hasta declinar el siglo XIX y en los albores del actual, comienza la lucha por el derecho de trabajo en proclamas y manifiestos, inconformidades y - violencias que desembocan en la revolución. En el régimen maderista, se acentúa la lucha auspiciada por la revolución y movimiento sindical que como consecuencia de la misma se desarrolló en nuestro país. Pero como se ha dicho en - repetidas ocasiones el derecho del trabajo nació en la Constitución de 1917, -

en el art. 123, teniendo por fuentes los hechos de la vida misma.

Es cierto que nuestra disciplina no fue una creación original de la legislación mexicana porque ya existían en otros países códigos de trabajo que regulaban las relaciones entre los obreros y los empresarios; pero es indiscutible que nuestro derecho constitucional del trabajo fue el primero en el mundo en alcanzar la jerarquía de norma constitucional, no solo con sentido proteccionista de los obreros de la industria, sino con sentido reivindicatorio y extensivo a todo el que presta un servicio a otro, al margen de la producción económica, de donde proviene la grandiosidad de nuestro derecho del trabajo, - que dividió a la sociedad mexicana en dos clases: explotados y explotadores.

Profesores y tratadistas en el extranjero, difunden la idea dogmática de que el derecho del trabajo sólo tiene por objeto la protección de la actividad humana, "subordinado o dependiente", incluyendo por supuesto el trabajo autónomo. La literatura jurídico-laboral en este sentido es tan amplia, -- que con la sola mención de ella podría escribirse muchísimas páginas por cuyo motivo no invocamos las innumerables obras que forman la amplísima bibliografía que existe al respecto. Sin embargo pueden citarse excepciones como la del -- ilustre maestro Paul Pic, en su tratado elemental de Legislación Industrial, - obra premiada por la Academia de Ciencias Morales y Políticas en 1904, que advierte la posibilidad de la contratación laboral al margen de la producción -- económica; asimismo puede citarse a otros maestros y en la actualidad al distinguido profesor de la Universidad de Santiago de Chile, Francisco Walker Linares, que no sólo invoca el derecho del trabajo como regulador de las relaciones laborales entre dadores de trabajo y sus dependientes y la protección eco-

nómica al débil, para garantizarles decorosa existencia, sino que este aspecto protector lo extiende a los trabajadores independientes, artesanos, pequeños - industriales, comerciales y agricultores y profesionales, tal como lo consignó el art. 123 hace más de 50 años. 15/

También los escritores y maestros mexicanos, cautivados por la doctrina extranjera, sostienen la misma tesis de que el derecho del trabajo sólo protege el trabajo "subordinado".

MARIO DE LA CUEVA, DICE:

"Todo trabajo esta amparado por el art. 5o. de la Constitución, pero no por el art. 123, pues el precepto se refiere únicamente a una categoría determinada y precisamente al trabajo subordinado, que es el que necesita una protección especial". 16/

J. JESUS CASTORENA, expresa:

"Derecho obrero es el conjunto de normas que regulan la Prestación-subordinada de servicios personales, crea a las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que sirven para garantizar la -- eficacia de los derechos que de las propias normas se derivan". 17/

ALFREDO SANCHEZ ALVARADO expone:

"Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regu

lan en su aspecto individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con objeto de proteger y tutelar a todo aquel que presta un servicio subordinado y permite vivir en condiciones dignas que, como ser humano, le corresponde para que pueda alcanzar su destino". 18/

El derecho mexicano del trabajo no es norma reguladora de relaciones laborales, sino estatuto protector de los trabajadores, instrumento de lucha de clases en manos de todo aquel que presta un servicio personal a otro. Sin ninguna investigación y a la ligera, la doctrina jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia excluye del ámbito del derecho del trabajo, a los trabajadores que prestan servicios fuera del campo de la producción apoyada en el deleznable concepto civilista y contrario al art. 123 Constitucional como puede verse enseguida:

" PRESTACION DE SERVICIOS CUANDO NO CONSTITUYEN UNA RELACION LABORAL.

La simple prestación de servicio conforme a una retribución específica, no constituye por sí sola una relación de trabajo, en tanto que no existe el vínculo de subordinación denominado en la ley con los conceptos de dirección y dependencia, según el art. 17 de la Ley Federal del Trabajo. 19/

Así se niega por juristas y tribunales, por falta de estudio profundo del proceso de gestación del art. 123 y de sus normas, la grandiosidad del Derecho Mexicano del trabajo, que protege y tutela no sólo a los trabajadores "subordinados" en el campo de la producción económica, sino a los trabajadores

en general, es decir, a todo aquel que presta un servicio a otro y recibe una retribución por dicho servicio.

La teoría jurídica y social del art. 123 en cuanto al carácter proteccionista y tutelar de sus normas, aplicable no solo a los llamados trabajadores "subordinados", sino a los trabajadores en general, esto es su protección se enfoca no solo para el trabajo económico, sino para el trabajo en general, el autónomo, para todos los sujetos de derecho de trabajo que anuncia en preámbulo, como son obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos... o sea, a todo aquel que presta un servicio a otro en el campo de la producción económica o fuera de ella, en el trabajo dependiente o independiente. El derecho constitucional mexicano del trabajo desecha la idea civilista de "subordinación", proclamando la naturaleza igualitaria de las relaciones de trabajo, como se destaca en el dictamen del art. 123 que al parecer se ignora, ya que este originó el preámbulo del precepto como se demuestra más adelante.

El dictamen del art. 123 revela la extensión de éste a todos los trabajadores cuya reproducción es necesaria por razones didácticas:

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

Consiguientemente, el preámbulo del art. 123 aprobado por la magna-asamblea legislativa de Querétaro recoge esta disposición en los términos siguientes "art. 123:

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

La teoría integral basada en el ideario y textos del art. 123, descubrió la dinámica proteccionista del trabajo económico y del trabajo en general aplicable a todas las prestaciones de servicio, sin excepción, inclusive - profesiones liberales.

Nuestra teoría integral es válida tanto en las relaciones individuales como en las colectivas del trabajo, pues el contrato de trabajo, como figura jurídico-social nueva tiende a superar el equilibrio entre el trabajo y el capital, porque el derecho laboral es derecho de lucha de clase permanente. - La cara visible del art. 123 está formada por un núcleo de disposiciones de carácter social que tienen por objeto liberar a los trabajadores frente a los patrones, a todo el que presta un servicio frente al que lo recibe, a fin de que se cumplan los principios de justicia social que son base y esencia del derecho social. Y esta parte de la teoría integral se ha abierto paso y ya está cumpliendo su destino histórico en su función dinámica, y volviendo a la vida misma de las relaciones laborales de donde provino. Así destacamos su grandiosidad.

3. Sujetos del derecho del trabajo.

El término persona, en derecho, no significa la autentica calidad -

del humano, sino una categoría abstracta y genérica, ya que la personalidad jurídica de los individuos y de los entes colectivos, forman parte de las construcciones de derecho ^{20/}. Pero en el derecho del trabajo existe una profunda distinción entre la persona obrera humana y el patrón o empresario a quienes se identifican como tales por imputación normativa, aunque no tenga propiamente la calidad humana, ya que sólo personifican categorías económicas, conforme al pensamiento marxista. ^{21/}

El art. 123 por su esencia social, está integrado por un conjunto de normas que tienen por objeto la dignificación, protección y reivindicación de la persona humana, del trabajador y de la clase obrera, en tanto que ninguno de sus preceptos entraña un derecho laboral en favor del patrón o empresario, porque los derechos del capital son derecho de las cosas, en una palabra, patrimoniales. Esta distinción se advierte en la fracción XVIII que habla de derechos del trabajo y del capital por lo que cada factor de la producción se rige por sus propios estatutos; los trabajadores por la legislación del trabajo y los capitalistas por la legislación civil o mercantil en cuanto a propiedad de bienes, cosas y dinero e interés respectivos.

Para el derecho mexicano del trabajo no existen más que personas de carne y hueso, como son los trabajadores, el trabajo es una actividad esencialmente humana, y sólo éstos pueden ser, sujetos del mismo en cuanto a su propio fin. En consecuencia, sólo son sujetos del derecho de trabajo:

1) Los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y en general el que presta un servicio a otro en el campo de la producción económica.

ca o en cualquier actividad, subordinada o autónoma, abogados, médicos, ingenieros, técnicos, deportistas, artistas y muchos más: el prestador de servicios en los contratos de prestación de servicios del Código Civil, en el mandato, etc. 22/

La doctrina extranjera y algunos tratadistas mexicanos citan también como sujetos del derecho del trabajo, a los patrones o empresarios e inclusive a su agrupación, lo cual podrá ser admisible en otras legislaciones, menos en la nuestra, aunque aquellos sí pueden ser sujetos en las condiciones del contrato de trabajo por las obligaciones laborales que contraen en el con sus trabajadores, pero ningún empleado puede ser sujeto del derecho del trabajo porque se desvirtúa el objeto de esta disciplina; en cambio, sí son sujetos de derecho civil y mercantil, por integrar una clase social representativa del capital, motivo por el cual se les considera capitalistas o propietarios, sin que su calidad de clase social les otorgue derechos de carácter social, ya que los fines de éste son dignificadores, proteccionistas y reivindicadores, encaminados precisamente a socializar los bienes de la producción como meta de la evolución social o de la revolución proletaria.

La asociación profesional obrera es sujeto de derecho de trabajo, - en cuanto lucha por la transformación del régimen capitalista y por el mejoramiento de las condiciones económicas de sus agremiados; en tanto que las organizaciones patronales definen tan sólo sus intereses patrimoniales, propiedad o capital, que no están protegidos por el art. 123, cuyo fin es la socialización del capital, en congruencia con el art. 27 de la Constitución, que autoriza no sólo el fraccionamiento de los latifundios, sino la modificación de la -

Propiedad privada cuando así lo exige el interés social.

Nuestra antigua legislación define al trabajador como toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo y al patrón como toda persona física o moral -- que emplee el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo. De estos textos no se desprende la calidad de sujetos del derecho de trabajo de uno y de otro, sino simplemente su calidad de los elementos del contrato de trabajo.

En la iniciativa del 9 de diciembre de 1968, suscrita por el Presidente de la República tampoco se le dá al patrón la calidad de sujeto de derecho del trabajo, aunque los nuevos textos se concretan exclusivamente a un sólo aspecto del art. 123, el trabajo "subordinado" sin tomar en cuenta lo inadecuado del término ya que no sólo este es trabajador, sino también lo es, conforme el art. 123, todo el que presta un servicio a otro en el campo de la producción o fuera de ella.

Por encima de inspiraciones doctrinarias extranjeras debe imponerse la teoría vigente del art. 123, cuya extensión esta en sus propios textos proteccionistas de todos los trabajadores que prestan servicios en el campo de la producción económica y fuera de esta, máxime que contempla una sociedad dividida en clases, concretada en los dos factores de la producción, Trabajo y Capital, que luchan respectivamente, el primero para alcanzar la socialización y el segundo para conservar el derecho de propiedad privada. El art. 123 es expresión fecunda de principio de lucha de clases para el uso exclusivo de los trabajadores.

4. El contrato de trabajo en el artículo 123.

En nuestro país el contrato de trabajo tiene una categoría jurídica que no queda comprendida dentro de los marcos del derecho civil, es una figura jurídica autónoma de carácter social que tiene por objeto, cuando es escrito - que se consignen en él todas las normas favorables y proteccionistas de los -- trabajadores, siendo a la vez instrumento de comunidad del trabajador y el patrón. "Es un contrato" evolucionado como dijo Macfas.

Por tanto, el concepto de "subordinación" para caracterizar el contrato de trabajo es ultrajante e indigno y además inconstitucional. El art. - 123 establece un derecho revolucionario del trabajo para tutelar no sólo a los trabajadores "subordinados" o "dependientes" en el campo del trabajo económico, sino a los trabajadores en general, dependientes o autónomos, llámense jornale ros, empleados, domésticos, artesanos, abogados, deportistas, ingenieros, farmacéuticos, etc. Todos los que prestan un servicio, a otro están protegidos - por el art. 123 también los que trabajan para sí con independencia del que se aprovecha de su trabajo.

Por primera vez se habla de contrato de trabajo en la constitución mexicana de 1917, pero de un contrato cuya evolución ha sido notable y al margen del régimen contractual tradicionalista, como contrato de personas desigua es. Los legisladores de 1870 que elaboraron el primer Código Civil Mexicano - habían echado por tierra la tradición romana de que el hombre era una cosa objeto de arrendamiento de servicios, así como las llamadas "Locatios": locatio conductio operis y locatio conductio operarum no consideraron el trabajo del - hombre como materia de arrendamiento y dijeron: es un atentado contra la digni

dad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales y se apartaron del Código Napoleónico.

No hay que olvidar estas palabras, pues casi 50 años después, la -- Constitución Mexicana de 5 de Febrero de 1917 en su capítulo social, proclama la dignidad del hombre. En ninguno de nuestros códigos civiles se reguló el contrato de trabajo pero sí algunas figuras especiales de este, el contrato de servicio doméstico, del servicio por jornal, del contrato de obra o a precio - alzado porteadores y alquiladores, aprendizaje y hospedaje. Don Manuel Mateos Alarcón, en sus comentarios al Código Civil, decía que el contrato de servi--- cios, por Jornal era una modalidad de servicio doméstico. Así es que en nuestro país no se conocieron jurídicamente los arrendamientos de servicios, pero si se practicaron. Aquí hubo una dictadura con la que acabó la revolución, pero en relación con el trabajo humano no se siguió la tradición romana ni los - principios del código civil francés, lo cual honra a nuestros legisladores. ^{23/} De modo que el contrato de trabajo es una concepción jurídica nueva.

Macías, al referirse al contrato de trabajo, sólo incluía el trabajo obrero, en tanto que el de comisión lo amplió al trabajo en general, lo que ha pasado inadvertido para quienes no han leído cuidadosamente los debates del constituyente de Queretaro, donde está el proceso de gestación del art. 123. - El constituyente mexicano aprobó un contrato de trabajo de tipo nuevo, de tipo social que no tiene ningún parentesco ni con los "locatios" ni con los arrendamientos de servicios, sino que es una institución nueva para tutelar al trabajador. Macías sólo incluía en su proyecto de código obrero la protección de - los trabajadores de la producción económica, sin embargo, éste fue ampliado al trabajo en general como aparece en el art. 123.

E) LA OTRA CARA DE LA TEORIA INTEGRAL

1. EL LADO INVISIBLE DEL ARTICULO 123.

La otra cara del art. 123, el lado invisible, es la teoría reivindicadora de los derechos del proletariado sustentada en su espíritu y en su texto. Esta teoría del derecho del trabajo no es sólo en sí misma normativa (Fracciones IX, XVI y XVIII), sino teológica en cuanto a la socialización de los bienes de la producción, de la tutela de lo jurídico y económico que obtengan los trabajadores en sus relaciones con los empresarios.

Para la práctica de la reivindicación de los derechos del proletariado deben utilizarse dos derechos fundamentales que hasta hoy no han sido ejercitados con tal fin, el derecho de asociación profesional y el de la huelga principalmente, pues no debe excluirse la posibilidad de que se apliquen otras normas y derechos como el de participar en los beneficios de las empresas, pero con sentido clasista.

La esencia reivindicadora de la legislación fundamental del trabajo a la denominada del lado invisible del art. 123, se consigna categóricamente en el párrafo final del mensaje laboral y social, cuya producción textual es irresistible.

Nos satisface cumplir con un deber como este, aunque estemos convencidos de nuestra insuficiencia, porque esperamos que la ilustración de esta H. Asamblea perfeccionará magistralmente el proyecto y consignará atinadamente en

la constitución política de la República, LAS BASES PARA LA LEGISLACION DEL --
 TRABAJO, QUE HA DE REINVINDICAR LOS DERECHOS DEL PROLETARIO Y ASEGURAR EL POR-
 VENIR DE NUESTRA PATRIA.

Esta parte de la teoría del art. 123 es la obra más fecundada del --
 vapuleado, incomprendido y vituperado constituyente, Lic. José Natividad Macías.
 Sin duda que fue redactada por él, porque recoge el pensamiento suyo expuesto-
 en la memorable sesión del 13 de noviembre de 1912 en la XXVI Legislatura de --
 la Cámara de Diputados maderista, en la que habla de la socialización del capi-
 tal.

Por proletario debe entenderse, independientemente de su sentido --
 etimológico, el conjunto de personas, la "clase" de los que para vivir no cuen-
 ta más que con el producto de su trabajo,^{24/} por derechos del proletariado los
 que consignan las leyes en su favor o en los actos administrativos, no sólo el
 derecho oficial sino las prácticas obreras, los estatutos de las organizacio--
 nes sindicales de los trabajadores, así como el conjunto de reglas que regla--
 mentan la vida y la sociabilidad proletaria, originarias de un derecho que na-
 ce en la propia lucha tendiente a conseguir las reivindicaciones sociales.

La teoría de Macías, que es el alma del art. 123 y su definición --
 marxista, corresponde a las normas de las fracciones IX, XVI, XVIII y a los fi-
 nes del art. 123, para alcanzar el bien de la comunidad, la seguridad colecti-
 va y la justicia social que reparta equitativamente los bienes de la produc-
 ción, a fin de que los trabajadores recuperen la plusvalía proveniente de la -
 explotación secular de los mismos de la colonia hasta nuestros días. La explo

tación del hombre por el hombre es un fenómeno de diversas características. ^{25/}
 Por ello, en el art. 123 se consignan los derechos reivindicatorios de la clase trabajadora, en función compensatoria de la explotación secular de que ha sido objeto y para lograr la socialización del capital; sin embargo, ha pasado inadvertida. Nadie se ha ocupado de ella porque tendría que reconocerse que en la Constitución está escrito el derecho de la revolución proletaria, aunque ésta se concrete a la estructura económica, quedando a salvo las estructuras políticas creadas en la propia Constitución; pero definido el derecho de la revolución proletaria como único medio de alcanzar la superación económica de la clase trabajadora sólo falta la práctica del mismo para realizar la teoría -- reivindicatoria de los derechos del proletariado mediante el libre ejercicio de los derechos de asociación profesional y de huelga.

2. TEORIA REIVINDICATORIA

Las normas reivindicatorias de los derechos del proletariado son, -- por definición, aquellas que tienen como finalidad recuperar en favor de la -- clase trabajadora los derechos que le corresponden en razón de la explotación de la misma en el campo de la producción económica, esto es, el pago de la --- plusvalía de la colonia hasta nuestros días, lo cual trae consigo la socialización del capital, porque la formación de éste fue originada por el esfuerzo humano. Esta teoría marxista indiscutiblemente estructurada conforme al pensamiento de Marx, sirvió de fundamento al art. 123, como se advierte en el pensamiento expuesto por quienes redactaron el mensaje, especialmente por Don José-Natividad Macías, quien desde la tribuna de la XXVI legislatura maderista, elec

ta al triunfo de la Revolución Mexicana proclamó la socialización del capital, en defensa de los intereses de los trabajadores explotados, concretando la teoría más avanzada en su época y para el porvenir.

Las bases de la legislación del trabajo consignadas expresamente en el art. 123 de la Constitución de 1917, con fines reivindicatorios, se consig-nan en las fracciones IX, XVI, XVIII, que consagran como tales los derechos a participar en las utilidades, a la asociación profesional, a la huelga, si mas que éstos derechos nunca han sido ejercidos hasta hoy, con finalidades reivin-dicatorias, sino solamente para conseguir el equilibrio entre los factores de- la producción, mediante el mejoramiento económico de los trabajadores, para -- cuando estos derechos sean ejercidos, con libertad por la clase trabajadora -- proporcionarán necesariamente la revolución proletaria, por lo tanto la socia- lización del capital y de los bienes de la producción.

Desde que los derechos de asociación profesional y huelga de los -- trabajadores se pusieron en vigor, solamente se usaron para la defensa de los- intereses comunes de los trabajadores y el mejoramiento de sus condiciones eco- nómicas, al amparo de un equilibrio que ha impedido el libre ejercicio de éstos derechos en el orden reivindicador como fueron proclamados por el constituyen- te de Querétaro.

Sin duda que tales derechos son de autodefensa de la clase obrera y así lo hemos estimado; pero algún día tendran que ejercitarse en el orden rein- vindicatorio hasta alcanzar la transformación de la sociedad capitalista y la- socialización de la empresa. Estos derechos revolucionarios estan consignados no sólo en el art. 123, sino en el 27 que condena el derecho de propiedad de -

los bienes de la producción cuando declara expresamente que la Nación tendrá - en todo tiempo el derecho de imponer a la propiedad privada, las modalidades - que dicte el interés social.

Congruente con esta disposición, existen otros principios en el propio art. 27, que ordena la distribución de la riqueza pública y el fraccionamiento de los latifundios. Así como la revolución agraria ha logrado la socialización de la tierra mediante la entrega de la misma a los campesinos, la revolución proletaria conseguirá la socialización del capital en favor de los -- trabajadores.

También autoriza el art. 123 en su apartado "B", en plena vigencia, los derechos de asociación profesional de la burocracia y el derecho de huelga contra el Poder Público.

Con satisfacción podemos afirmar que la Constitución de 1917 es de las pocas en el mundo, tal vez la única, que consignó de tal modo, derechos -- fundamentales para llevar a cabo la revolución proletaria, como culminación de la revolución mexicana.

Desde hace varios años venimos explicando la naturaleza del nuevo - derecho social establecido en la Constitución de 1917, de acuerdo con las causas que lo originaron y de su objetivo fundamental en la siguiente forma:

"EL DERECHO DEL TRABAJO ES REIVINDICADOR DE LA ENTIDAD HUMANA DES--
POSEIDA, QUE SOLO CUENTA CON SU FUERZA DE TRABAJO PARA SUBSISTIR, CARACTERIZAN--
DOSE POR SU MAYOR PROXIMIDAD A LA VIDA; PROPUGNA EL MEJORAMIENTO ECONOMICO DE-

LOS TRABAJADORES Y SIGNIFICA LA ACCION SOCIALIZADORA QUE INICIA LA TRANSFORMACION DE LA SOCIEDAD BURGUESA HACIA UN NUEVO REGIMEN SOCIAL DEL DERECHO". ^{26/}

"La consagración del derecho circunstancial y procesal del trabajo en texto de nuestro Código Político-Social, bajo el rubro "del trabajo y de la previsión social, significa el paso más firme dado por los constituyentes de 1917 hacia la integración legislativa del derecho social, sobre todo, el momento de franca crisis de la legislación positiva de los pueblos provocada por -- misteriosas necesidades de justicia que habfa venido reclamando la clase obrera. Las masas podrán no tener amor por la legalidad, pero sí tiene intuición por la justicia". ^{27/}

Siempre hemos proclamado y defendido la teoría reivindicatoria del derecho mexicano del trabajo en todas las tribunas, en la cátedra, en el libro, corriendo todos los riesgos que trae consigo expresar el pensamiento libre pero tenemos que reconocer que hasta hoy los derechos revolucionarios de asociación profesional y de huelga no se han ejercido en función de socializar el -- trabajo y los bienes de la producción en cumplimiento del art. 123 constitucional, completados éstos en el reconocimiento de otros derechos revolucionarios como son los de huelga por solidaridad y libertad de los sindicatos para participar en la política militante y obtener algún día la transformación de la sociedad capitalista, no como accionista de las empresas como se les ha llegado a proponer, sino para obtener por derecho propio la socialización del capital como complementos de la socialización del trabajo.

La teoría de la reivindicación de la plusvalía se funda en el art. 123, que no estableció ninguna norma para que proscribiera el derecho de los -- trabajadores para recuperar el trabajo no remunerado que originó los bienes de la producción.

3.- LOS DERECHOS REIVINDICATORIOS

Nuestra definición de derecho social, en su concepción positiva, incluye el elemento reivindicatorio que se objetiviza en la legislación fundamental del trabajo como norma y como fin de la propia legislación. En el mensaje de ésta resalta la idea y en sus textos se recogen los derechos reivindicatorios de la clase trabajadora, son estatutos jurídicos que integran el artículo 123; derechos de participar en los beneficios, de asociación profesional y huelga.

La reivindicación de los derechos del proletariado, tiene por objeto la recuperación de lo que justa y realmente corresponde a los trabajadores por la participación con su fuerza de trabajo en el fenómeno de la producción económica, desde la Colonia hasta la reintegración total de sus derechos; es precisamente la reproducción de todo aquello que no se les ha pagado durante la explotación del trabajo humano que aún no termina, por imperar entre nosotros el régimen capitalista y sus nuevas formas progresivas de imperialismo y colonialismo interno y regional. Esa recuperación, por la vía pacífica, se previó con genialidad increíble en el artículo 123, en el ideario del mismo, y en sus normas relativas, cuya exposición integrante hicimos al definir la teoría integral. El precepto se compone consiguientemente, de dos clases de normas, las puramente proteccionistas y las reivindicatorias que están encaminadas a socializar los bienes de la producción, pues sólo así puede evitarse la explotación del trabajo humano.

El derecho mexicano del trabajo, como disciplina social, escrito indeleblemente en el artículo 123 con proyecciones hacia el futuro, consigna en

su texto escrito los siguientes derechos reivindicatorios de la clase trabajadora:

1º. Derecho de participar en los beneficios

"En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera los trabajadores tendrán derecho a participar en las utilidades". (fracc. VI). Este derecho, origina prestaciones complementarias del salario e independientemente del mismo, comprende en una mínima parte la plusvalía del trabajo humano, esto es, la jornada que no fue remunerada justamente con el salario; en tal virtud el derecho de participar en las utilidades de las empresas no tiene pro finalidad convertir al trabajador en socio de éstas sino darle un instrumento de lucha para que participe en las ganancias y se mitigue en mínima parte la explotación: en consecuencia, su función reivindicatoria es evidente. En cuanto derecho de clase, lo reclamaba el constituyente Gracias en convenios que fueron resultado de la lucha entre trabajadores y empresarios, porque la fijación de un porcentaje mínimo por la autoridad, le resta vigor y fuerza al derecho social reivindicatorio. (ahora fracc. IX).

2º. Derecho de asociación proletaria

"Los obreros tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc." - (fracc. XVI).

En todo momento, los trabajadores han manifestado sus inquietudes -

gregarias, formando asociaciones y agrupamientos sociales, a efecto de lograr su integración a un todo o ente colectivo para la mejor defensa de sus intereses como clase social explotada. Primeramente, aparecieron las asociaciones de compañeros y después las uniones de sindicatos de trabajadores. En el orden internacional, es un grupo de partida del gran movimiento socialista, la Asociación Internacional de Trabajadores que inició la lucha de los obreros como grupo, combatiendo la explotación capitalista y pugnando por el establecimiento de una organización socialista.

El derecho de asociación profesional obedece a los diversos cambios sociales operados en las sociedades humanas por las revoluciones, a partir de la revolución industrial. Como consecuencia del estado social imperante, el Manifiesto Comunista redactado por Marx en 1848, con la colaboración de Federico Engels, recoge en trascendental documento la teoría de la clase obrera en sus luchas y reivindicaciones con proyecciones de futuro, entrañando al sentimiento y la acción de los trabajadores de ayer, hoy y mañana, bajo el -- slogan: trabajadores del mundo, unidos; en nuestro país la asociación profesional se desarrolló, primero, bajo la acción del mutualismo hasta fines del siglo pasado en los albores de este siglo, la asociación de trabajadores se inspiró en los principios universales de lucha contra la explotación del régimen capitalista, contra la dictadura política y de acuerdo con el ideario social de lucha de clases.

En plena revolución, el agrupamiento de trabajadores en defensa de sus derechos, pisoteados desde la Colonia hasta el porfiriato, fue estimulado por la "Casa del obrero Mundial" que prestó grandes y valiosos servicios en -

la revolución mexicana y el movimiento obrero en particular, desde esta gran-organización nacional salieron las directivas de lucha por el derecho del trabajo y del derecho de asociación profesional de los trabajadores. Hasta antes de que se expidiera la Constitución de 1917, la organización más representativa de los intereses clasistas y reivindicatorio del proletariado mexicano fue el Gran Círculo de obreros libres de Orizaba, que participó heroicamente en la trágica huelga de Rfo Blanco en 1907.

Con la promulgación de la Constitución de Querétaro nació el nuevo derecho de asociación profesional, el cual se instituyó en la fracción XVI -- del artículo 123 como estatuto e instrumento social de lucha contra la explotación, punto inicial a la transformación del régimen capitalista para alcanzar un nuevo régimen social.

La misma inspiración socialista de nuestra Constitución y de las leyes que le precedieron en el proceso revolucionario, fundamenta el derecho de asociación profesional de los trabajadores, revistiendo dos aspectos: uno en la formación de asociaciones profesionales o sindicatos, para el mejoramiento de los intereses comunes y para la celebración del contrato colectivo de trabajo; y el otro que no se ha ejercido como derecho reivindicatorio tendiendo a realizar la revolución proletaria, porque se piensa que sólo se puede hacer efectivo a través de la violencia, no obstante que el ejercicio del derecho social de la asociación proletaria se realiza pacíficamente como los demás derechos reivindicatorios que son principios sociales que se encuentran consignados en el artículo 123.

3º. Derecho de huelga

"Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros las huelgas".
(fracc. XVIII).

Que la huelga en nuestra legislación fundamental es un derecho social económico no sólo se deriva del texto de las fracciones XVI, XVIII del artículo 123, sino de la teoría en que se apoya este precepto. En el Congreso Constituyente, cuando el diputado Macías, hizo la declaración solemne de que la huelga se reconocía como derecho social económico, hizo la declaración solemne de que la huelga se reconocía como derecho social económico, quedó inmutable el carácter reivindicatorio de la misma, pues el derecho social que se estructura en los capítulos nuevos de nuestra Constitución, es por esencia reivindicatorio.

El derecho social que cubre las estructuras económicas de los artículos 27, 28 y 123 de nuestra Constitución, tiene como esencia la dignificación, protección y reivindicación de los campesinos y de los obreros explotados secularmente; de manera que la huelga en nuestro país no solamente tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción sino obtener también la reivindicación de los derechos de la clase trabajadora, cuya explotación originó la formación de la plusvalía compensatoriamente, en la inteligencia de que tal compensación sólo puede tener eficacia, socializándose el capital, en forma pacífica, cambiando la estructura económica de la sociedad mexicana en cumplimiento del artículo 123 que es independiente de la estructura política, integrada por los derechos públicos subjetivos del hombre, de garantías individuales y la organización del poder público.

A través de la historia se advierte que a pesar de la prohibición - que el Código Penal de Martínez Castro de 1872 establecía, la fuerza obrera - logró la realización de algunas huelgas en forma pacífica hasta que tuvieron lugar las huelgas de Cananea y Rfo Blanco, que el porfiriato reprimió sangrientamente.

El texto de la fracc. XVIII del artículo 123, define las huelgas lícitas en los términos siguientes: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan - por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos -- contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquellos -- pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno".

A simple vista no percibe la ansia de la huelga revolucionaria en - el mencionado precepto, sino sólo la huelga económica, o sea la profesional, - pero en dicho texto también se consignan implícitamente el derecho de la huelga social que en sí misma es una huelga revolucionaria como la profesional. - Si se contempla con profundidad el mencionado texto constitucional se advierte por una parte que en el precepto hay un intersticio entre las huelgas lícitas y las huelgas ilícitas, y este intersticio está taponado con la dialéctica revolucionaria expuesta por Macías cuando declaró que la huelga es un derecho social económico y por el mensaje del proyecto del artículo 123, que de--

clara expresamente que la legislación del trabajo tiene por objeto reivindicar los derechos proletarios, de donde se concluye la existencia del derecho de huelga para la socialización pacífica del capital. En los casos en que la huelga que declaren los trabajadores no tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, ni se haya empleado violencia en su ejercicio, sino simplemente se hubiera solicitado por los trabajadores el mejor reparto de la riqueza patronal de los bienes de la producción, - socializando la empresa y convirtiendo la misma y sus bienes en instrumento - no sólo del propietario de los mismos, sino de todos los que lo hacen funcionar progresivamente y participen en el fenómeno de producción; ahí está el derecho revolucionario de huelgas que ha de reivindicar, como se dice en el mensaje del artículo 123, los derechos del proletariado, o sea que su finalidad será recuperar lo que se les ha venido quitando por la fuerza, a consecuencia de la explotación de que fue víctima el trabajo humano en forma secular, socializando así el capital, en beneficio de los trabajadores, como se proclamó desde la XXVI Legislatura Federal que fue la primera Cámara Legislativa de la Revolución Mexicana, hasta que el Congreso Constituyente de 1916-1917 convirtió en disciplina jurídica el derecho social de huelga para combatir, en el porvenir la estructura capitalista y conseguir la socialización del capital.

Por otra parte la fracc. XVIII del artículo 123, en su primer concepto, define cuándo serán ilícitas las huelgas y en el segundo cuando serán - ilícitas; es decir, que si la mayoría de los huelguistas no ejercen actos violentos contra las personas o las propiedades, las huelgas son legítimas; en la inteligencia de que toda huelga que persigue el equilibrio entre diversos factores de la producción, mediante el aumento de los salarios, tiende a armo

nizar los derechos del trabajo con los del capital y por consiguiente el sentido de la misma es reivindicador.

Pero todavía más: nuestra legislación del trabajo de 1931, inspirada en los textos constitucionales, en la fracc. IV del artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo, consagra la huelga por solidaridad cuyo objeto no es conseguir un equilibrio entre los factores de la producción sino apoyar otro tipo de huelga: la revolucionaria.

Desde que se instituyó la huelga como un derecho en la Constitución con los objetivos que a la misma se le señala en la ley fundamental, dejó de tener esta idea de violencia que la caracterizó cuando los legisladores del capitalismo la tipificaron como delito; pero aunque se hubiera convertido en un acto jurídico en el que la reivindicación tiene un carácter lícito, siempre será recordado el pensamiento de Sorel, cuando al exaltar la huelga dijo que en -- ella "reside la expresión más bella de la violencia", sin embargo el derecho de huelga general, por su naturaleza de derechos social económico, lleva en su entraña la reivindicación y como consecuencia de ésta el cambio de estructuras económicas. El derecho de huelga, en su dinámica social, siempre se originó en la necesidad de aumentar los salarios de los trabajadores, de modo que al ejercitarse este derecho en cada empresa o industria, puede lograr su finalidad -- reivindicatoria, exigiendo aumento de salario que recupere la plusvalía en forma pacífica, sin ejercer ninguna violencia contra las personas o propiedades, -- hasta obtener la socialización del capital, así cumpliría su destino histórico nuestro artículo 123.

El día que la clase trabajadora de nuestro país tenga la suficiente-

educación y libertad para ejercitar el derecho de huelga, podfa llegarse a la huelga general, suspendiendo las labores de todas las fábricas, empresas o industrias en forma pacífica, sin recurrir a actos violentos contra las personas o propiedades, sino simplemente absteniéndose de laborar en sus respectivos centros de trabajo. Esta práctica legítima de la huelga traería consigo la socialización de los bienes de la producción. Sin embargo los gobiernos de la República desde 1940 hasta la fecha han venido frenando la acción reivindicatoria de la huelga, interviniendo en diversas formas, especialmente conciliatorias, para que los trabajadores y empresarios lleguen a acuerdos colectivos y los trabajadores alcancen mejores salarios de los que tienen y conquistas de diversa índole, que les hace olvidar el fin reivindicatorio de la huelga; pero no está lejano el día en que se cambien las estructuras económicas capitalistas mediante una cultura superior de la clase trabajadora, alentado por principios de libertad, cuando el estado mexicano se dé cuenta que la socialización del capital tan sólo constituye una modalidad de la actual estructura económica -- que no afecta al régimen político del mismo pues conjuntamente subsistirán los derechos del hombre, que se consignan en la parte dogmática de la Constitución, así como la organización de los poderes públicos en la propia Ley fundamental se establecen como expresión de la soberanía del pueblo.^{28/}

Consecuente con el anterior criterio, la doctrina jurisprudencial, en la era cardenista, funda la teoría económica de la huelga para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, en la importancia ejecutoria del 20 de septiembre de 1935, Unión Sindical de Peluqueros en que impone a las autoridades del trabajo el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores hasta donde lo permita el estado económico de las negociaciones.

En las relaciones de producción el derecho burgués lucha porque se respete el derecho de propiedad, en tanto que el derecho social es instrumento para socializar la propiedad privada.

Ahora se explica fácilmente por qué desde hace muchos años venimos sosteniendo la dialéctica revolucionaria de la huelga, en el sentido de que no sólo es un derecho de la más alta jerarquía constitucional, es un instrumento-reivindicatorio de la clase trabajadora frente a la burguesa porque ésta dispone de tierras, productos, elementos, herramientas, esencialmente bienes de la producción; no con el significado de venganza primitiva, sino como fórmula jurídica indispensable para colcoar a los débiles en un mismo plano de igualdad frente a los detentadores del poder económico aunque también, de acuerdo con el texto Constitucional, como un medio para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, aflora el sentido revolucionario cuando persigue aumento de salarios de tipo reivindicatorio.

En este aspecto, se advierte con claridad el propósito reivindicatorio de la huelga a que se refiere la Fracc. XVIII frente a la fracc. XIX que autoriza el paro como medida de carácter técnico previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, se advertirá claramente que tratándose de la huelga profesional para obtener el equilibrio entre los factores de la producción no tiene ninguna intervención la Junta de Conciliación y Arbitraje sino que se pone el instrumento autodefensivo de la fracc. XVIII en manos de la clase trabajadora para que ésta sea la que determine el equilibrio, aceptando las proposiciones del empresario o del patrón que estime conveniente a los fines de la reivindicación y de que a su juicio conserven el equilibrio.

No obstante la disputa y conflictos de intereses y de lucha entre -- trabajadores y patronos, la controversia no puede ser decidida por ninguna autoridad, por lo que de ahí se deriva su carácter autodefensivo y reivindicatorio en tanto que el derecho mexicano del trabajo no autorizó el lock out, o -- sea el amparo patronal, sino simplemente prevea en la mencionada fracc. XIX co mo amparo, una medida de carácter técnico para mantener los precios dentro de un límite costeable, previa aprobación, de la Junta de Conciliación y Arbitraje a efecto de no causar perjuicios posteriores a los trabajadores de aquellas empresas donde se aplique la medida técnica, en el proceso laboral.^{29/}

Tal es la interpretación jurídica de las normas reivindicatorias relativas al derecho de huelga, pero la interpretación dialéctica y más que nada el alto sentido revolucionario que origine la creación del derecho de huelga, -- se justifica más todavía si tomamos en cuenta el derecho de la huelga es un de recho social económico, que el derecho de huelga forma parte del derecho de -- trabajo y que tanto aquel como éste son también partes integrantes del derecho social creado en la Constitución, de donde resulta que cuando están en conflic tos el Derecho Público y el Derecho Social, éste prevalece sobre el primero, y así se impone no sólo la dialéctica revolucionaria del derecho de huelga, con-- signado expresamente en textos fundamentales sino también en dinámica de la -- misma, pues el ejercicio del derecho de huelga como instrumento de autodefensa de los trabajadores para conseguir el equilibrio entre los factores de la pro-- ducción evitando en unos casos más abuso de la plusvalía hasta lograr con la -- huelga la socialización de los bienes de la producción, elimina la posibilidad de que intervenga cualquier autoridad y especialmente en los términos del artí culo 17 de la Constitución, que establece tribunales para prevenir los conflic

tos entre los miembros de la colectividad, siempre que no se trate del ejercicio de la huelga por parte de grupo que integran la clase trabajadora, en cuyo caso se impone el derecho social de carácter meramente reivindicatorio e imperativo y porque su fuerza es superior a la del derecho público.

4. EL ARTICULO 123 Y LA CLASE OBRERA

A la luz del artículo 123 no hay más que dos clases sociales: una, - la que se integra por personas humanas que son las que viven de su trabajo y - que por lo mismo están agrupadas en el factor de la producción denominado trabajo y la otra que no es sino la personificación de categorías económicas determinadas, intereses y relaciones de clase que representan los explotadores o sean los capitalistas y los terratenientes y como el artículo 123 se basa en - el principio de la lucha de clases, en la fracc. XVIII habla de los derechos - del trabajo y de los derechos del capital, de aquí se deriva uno de los Fundamentos Medulares de la teoría integral de que los derechos del trabajo, son de rechos sociales para la protección y tutela de la persona humana del trabajador en tanto que los derechos del capital son patrimoniales, porque el capital como factor de la producción es una cosa, por tanto, la sociedad mexicana esta divi dida en dos clases: explotador y explotados, o sea el capital y el trabajo.

El artículo 123, por consiguiente, consigna el derecho de la clase - trabajadora no sólo del obrero, sino del empleado, técnico, doméstico, artesano, etc. Así lo hace dinámico la teoría integral que considera como integrantes de la clase obrera no sólo al obrero industrial, sino el trabajador inte- lectual, a todo el gran sector de prestadores de servicios, donde se incluye a

los profesionales, técnicos, comisionistas, agentes de comercio en general. - Así pues, el concepto de clase es de índole económica, por consiguiente la -- ideología de la Teoría Integral es marxista, es precisamente la que constituye el sustrato del artículo 123 la cual se identifica y se fusiona necesariamente con el derecho social. Los empleados públicos también son titulares de derechos sociales y pertenecen a la clase obrera. La extensión como un miembro de una misma clase social del obrero al empleado público quedó consignada en el -- originario artículo 123 y el actual apartado B los sigue comprendiendo dentro de la clase obrera.^{30/}

La teoría integral como teoría jurídica y social no sólo comprende -- la legislación del trabajo, el derecho constitucional obrero y la jurisprudencia en su función proteccionista del trabajador, sino el derecho espontáneo y popular que es obra del proletariado, como lo consigna Máximo Leroy alejándose de su sentido etimológico esto es, el conjunto de personas que forman la clase de los que para vivir no cuentan más que con el producto de su trabajo.^{31/}

Así queda incluido en la teoría integral no sólo el derecho oficial, sino el derecho proletario en su alto significado, el que se origina en los -- sindicatos, federaciones, confederaciones, en la contratación colectiva, en -- la vida dinámica del trabajo, en las reglas de cooperación entre los obreros, -- en los estatutos de las organizaciones: "Derecho que no se reconoce aunque esté escrito; derecho desconocido aunque aplicado".

Y la teoría integral les da vitalidad a estos derechos, en suma, la Teoría integral no sólo reconoce personas humanas en la producción económica, --

sino alienta la protección y la tutela de los obreros, jornaleros, empleados-públicos y privados, domésticos, artesanos, abogados, médicos, arquitectos, -- técnicos, artistas, toreros, peloteros y en general a todo aquel que preste un servicio a otro.

Originariamente la clase obrera sólo la integraban los trabajadores-en la producción económica, esto es, de la industria, pero a partir de la revolución industrial se fue incluyendo en ella a los ingenieros, empleados, técnicos, todos los que forman el proletariado que es la única clase revolucionaria.

Una idea de la clase obrera, del proletariado, de sus componentes, - se encuentra en el Manifiesto Comunista de 1848, del cual utilizaremos algunas tesis a lo largo de este trabajo.

La idea de la clase obrera del artículo 123 se confirma por el marxismo leninismo de la obra que vivimos, como puede verse en trabajo reciente, del académico Arzumanain, Presidente del Instituto de Economía Mundial y Relaciones Internacionales de la Academia de Ciencias de la URSS, que analiza las diversas formas de lucha del movimiento obrero en la época actual, dice: "Así - pues, la masa esencial de ingenieros, técnicos y empleados se asemeja por su - situación en el proceso productivo al proletariado, se acentúa la tendencia al funcionamiento en una única clase y ampliarse por lo tanto la base social del movimiento obrero. Esta aplicación es acompañada por un extraordinario auge - de las batallas de clase, que sacuden literalmente al capitalista".^{32/}

De tal modo queda comprobada dialécticamente la maravillosa visión -

de los constituyentes mexicanos de 1917, propiciando el engrandecimiento de la clase obrera con un importantísimo sector de técnicos, abogados, médicos, ingenieros y prestadores de servicio, incluyendo por supuesto a los gerentes, directores y administradores o representantes de los bienes de la producción, -- que por razones de su actividad profesional no pueden estar identificados con la clase obrera, y que sin embargo frente al capital también tienen derechos laborales. Así es de generoso nuestro estatuto fundamental de trabajo y de la previsión social. También pertenecen a la clase obrera los miembros de las sociedades cooperativas, cuyo artículo primero textualmente dice:

Son Sociedades Cooperativas aquellas que reúnen las siguientes condiciones:

I.- "Estar integradas por individuos de la clase trabajadora que aporten a la sociedad su trabajo personal cuando se trate de cooperativas de consumidores.

II.- "Funcionar sobre principios de igualdad de derechos y obligaciones de sus miembros.

III.- Funcionar con un número variable de socios nunca inferior a diez.

IV.- Tener capital variable y duración indefinida.

V.- Conceder a cada socio un solo voto.

VI.- No perseguir fines de lucro.

VII.- Procurar el mejoramiento social y económico de sus asociados - mediante acción conjunta de éstos en una obra colectiva.

VIII.- Repartir sus rendimientos a prorrata entre sus socios en razón del tiempo trabajado por cada uno, si se trata de cooperativas de producción; y de acuerdo con el monto de cooperaciones realizadas por la sociedad en las de consumo".^{33/}

La teoría integral, como fuerza dialéctica, enseña que el artículo 123 concibe a la clase obrera como la única energía motriz que puede transformarse económicamente de la sociedad mexicana, y que como única productora de riqueza está llamada a realizar la revolución proletaria. Y la teoría del artículo 123 de la Constitución de 1917, que también es práctica, alentada por el pensamiento marxista. Es incomprensible que la ley de cooperativas autorice la intervención de la autoridad política, Secretaría de Industria y Comercio, en los conflictos entre los cooperativados que por ser trabajadores deberían ser de la competencia de los tribunales sociales del trabajo, es decir, de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.^{34/}

Los integrantes de las sociedades cooperativas, de producción, de consumo, o para la construcción de casas para trabajadores, pertenecen a la clase obrera.^{35/}

Las clases sociales se separaron hondamente después de la expedición de la Constitución de Querétaro de 1917; y económicamente se dividieron en terratenientes y capitalistas o sea explotadores y explotados, obreros y campesinos

sinos. La división resalta expresamente en los artículos 27 y 123.

5. EL DERECHO A LA REVOLUCION PROLETARIA

En el conjunto de principios y normas del artículo 123, se encuentra consignado el derecho a la revolución proletaria para el cambio de las estructuras económicas del régimen capitalista. Ese derecho sólo lo puede ejercitar la clase obrera a través de la asociación profesional de la huelga general a fin de que se suprima la clase capitalista y se cambien las estructuras económicas.

Nuestra teoría es de la legalidad revolucionaria, porque en el artículo 123 se consigna el derecho a la revolución proletaria. Este precepto no podrá ser entendido por el jurista burgués, pero en auxilio de la teoría invocamos el pensamiento de un jurisconsulto marxista Stucka, quien sostiene:

"La legalidad revolucionaria es algo muy distinto, no se contraponen en absoluto a la revolución, no es un freno a la revolución en su conjunto. - Puede parecer un freno sólo a quien está enfermo de izquierdismo inútil e imoportuno. La esencia de la revolución proletaria entrega a la revolución un nuevo y poderoso instrumento: el poder estatal; el ejercicio del poder estatal consiste, por una parte, precisamente en la promulgación de la Ley, en la posibilidad de influir en el curso de los acontecimientos y ante todo en la lucha de clases en manera organizada, por medio del derecho 'Dictadura del proletariado' no significa cese de la lucha de clases, sino continuación de la lucha de clases en una nueva forma y nuevos medios.

En la revolución proletaria la ley revolucionaria y la revolución se completan la una a la otra y en absoluto se excluyen. La revolución, procede como una dictadura que se haya bajo la hegemonía del partido proletario, la -- dictadura del proletariado actúa a través de la legalidad revolucionaria. Cuanto más revolucionaria es efectivamente la ley, más se hace obligatoria y comprensible la legalidad revolucionaria".^{36/}

F) LA TEORIA INTEGRAL EN EL PROCESO DEL TRABAJO

1. Tribunales sociales del trabajo

El derecho del trabajo que nació con el artículo 123 de la Constitución de 1917, se compone de dos tipos de normas, las sustanciales y las procesales, originando a la vez dos disciplinas: el derecho sustantivo y el derecho procesal.

EL DERECHO SOCIAL.- Los principios y normas de uno y otro alcanzan autonomía en razón de sus características especiales aunque están estrechamente vinculadas e íntimamente relacionadas; pues en los conflictos laborales el derecho procesal del trabajo es el instrumento para hacer efectivo a través del proceso el cumplimiento del derecho del trabajo, así como el mantenimiento del orden jurídico y económico de las controversias que surjan con motivo de las relaciones laborales entre trabajadores y patrones, entre el trabajo y el capital como factores de la producción. El derecho procesal del trabajo es, consiguientemente, rama de derecho procesal social, que comprende no sólo los procesos del trabajo sino los agrarios y de seguridad social. En consecuencia el derecho del trabajo proteccionista y reivindicatorio, la norma instrumental tiene el mismo carácter en el conflicto del trabajo; su finalidad hace efecti-

va la protección y la reivindicación en los procesos jurídicos y económicos. - Aunque el estudio particular de la teoría del proceso laboral es objeto de -- otra obra,^{37/} para dar una teoría integral en el proceso del trabajo presentamos en líneas generales su enfoque:

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de la burocracia conforme al artículo 123 constitucional son tribunales sociales que ejercen la función jurisdiccional laboral debiendo tutelar a los trabajadores en el proceso, para compensar la desigualdad real - que existe entre éstos y sus patrones. No basta que apliquen la norma procesal escrita si no es necesario que la interpreten equitativamente con sentido-tutelar y reivindicatorio en favor de los trabajadores.

2. Naturaleza de la norma procesal del trabajo

En virtud del carácter social de nuestro derecho de trabajo, la norma procesal incluyendo la burocrática es consiguientemente derecho social y por lo mismo difiere de las normas procesales comunes: civiles, penales, administrativas, que son de derecho público.

3. Teoría del proceso laboral

El proceso del trabajo, a la luz de la teoría integral es un instrumento de lucha de los trabajadores frente a sus explotadores, pues a través de él deben alcanzar en los conflictos laborales la efectiva protección, y tutela de sus derechos, así como la reivindicación de éstos. Independientemente de -

los derechos compensatorios que establezcan las leyes procesales en favor de los trabajadores, de acuerdo con la teoría social procesal del artículo 123 de ben aplicarse los siguientes principios:

a) Desigualdad de las partes.

El concepto burgués de bilateralidad e igualdad procesal de las partes se quiebra en el proceso laboral, pues si los trabajadores y patrones no son iguales en la vida, tampoco pueden serlo en el proceso, por cuyo motivo los tribunales sociales, o sean las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tienen el deber de suplir las deficiencias procesales de los trabajadores. Hasta la Constitución Política obliga al poder judicial federal, en la jurisdicción de amparo, a suplir las deficiencias de las quejas de los obreros y campesinos (artículo 107, fracc. II). Sólo así se cumpliría con el principio de la relación procesal tutelar de los trabajadores.

No puede hacerse ninguna equiparación política o dogmática del proceso común (civil, penal, administrativo), con el proceso laboral, porque como ya se dijo renglones arriba, el derecho procesal del trabajo no es derecho público sino derecho social. Tampoco puede quedar comprendido dentro de la teoría general del proceso, a que se refieren los procesalistas, porque esta teoría se sustenta en los viejos conceptos de acción, excepción, prueba y sentencia del proceso burgués donde se originó; en todo caso el derecho procesal del trabajo, forma parte de la "Teoría General del Proceso Social". El proceso común se rige por el conjunto de normas de derecho público ante los tribunales judiciales y administrativos, en tanto que el proceso laboral se tramita ante tribunales sociales que forman parte de la constitución Social.

b) Teoría de las acciones y excepciones.

La acción procesal del trabajo es de carácter social, como son las - del cumplimiento del contrato de trabajo y de indemnización. Las excepciones patronales están limitadas al ejercicio de tales acciones. Esta teoría es -- aplicable en conflictos jurídicos y económicos.

c) Teoría de la prueba.

Las pruebas en el proceso laboral no tienen una función jurídica sino social, tienen por objeto descubrir la verdad real, no la verdad jurídica - que es principio del derecho burgués.

También rige el principio de inversión de la carga de la prueba en - favor del trabajador, ya que el patrón tiene más facilidad y recursos probato- rios.

Además, en el sistema probatorio se reflejan también las consecuen- cias del régimen de explotación del hombre por el hombre que enriquece al pa- trón en las llamadas democracias capitalistas.^{38/}

d) El Laudo

La resolución que pone fin a un conflicto de trabajo jurídico o eco- nómico se denomina laudo, cuya diferencia frente a las sentencias judiciales - se precisa en la ley del Trabajo, ordena que los laudos se dicten a "verdad sa bida", sin imperar la verdad jurídica, debiendo analizar las pruebas en con- ciencia, cuyos principios se deriban del artículo 775 de la Nueva Ley Federal.

En el proceso laboral se elimina la supletoriedad de las leyes procesales comunes, como se desprende del artículo 17 de la nueva Ley Federal del Trabajo, confirmándose así otro aspecto procesal de carácter social, que contempla nuestra teoría Integral.

G) DESTINO DE LA TEORIA INTEGRAL

1. Punto de partida

En los albores de la revolución mexicana, en proclamas y en un parlamento, en nuestras leyes, en la sociología de la misma, se lucha por la protección y reivindicación de los derechos del proletariado; pero no se ha conseguido hasta ahora la socialización del capital, sin embargo la tierra se ha distribuido entre los campesinos, porque la democracia capitalista ha frenado el reparto equitativo de los bienes de la producción de modo, que la culminación del gran movimiento popular de 1910, será la revolución proletaria para cambiar la estructura económica socializando el capital, independientemente de la subsistencia de la dogmática política de la Constitución vigente: porque nuestra Constitución es político-social.

La política social, la lucha de la juventud, las inquietudes y reclamos de la clase trabajadora, constituyen medios dialécticos de la teoría integral que deben dirigirse a la dignificación total de la persona humana y al mejoramiento económico de los trabajadores para conseguir algún día la reivindicación económica de sus derechos al producto íntegro de su trabajo, con la socialización de los bienes de la producción.

La revolución mexicana de 1910 fue una revolución burguesa que en su-

desarrollo recogió principios socialistas varios para la defensa de los obreros, de los campesinos, formulados en los artículos 27 y 123 de la Constitución de 1917, por ello conserva en su dogmática política las ideas individuales de libertad, cultura, derecho, propiedad, producción, contrastando con los derechos sociales. La libertad de escribir, de pensar, etc., forman parte de la Constitución Política en tanto que los derechos consignados en favor de los trabajadores y de la clase obrera en el artículo 123, forman parte de la constitución social, siendo unos independientes de los otros. Los primeros son de rechos burgueses a los que les es aplicable la teoría de Marx y Engels expuesta en el Manifiesto Comunista, en el cual sostienen:

"Vuestro derecho no es más que la voluntad de vuestra clase elevada a la ley; una voluntad que tiene su contenido y encarnación en las condiciones materiales de vida de vuestra clase".^{39/}

Los segundos son los derechos sociales, quienes integran el artículo 123 parte esencial de la constitución social.

Unos y otros son antitéticos o antinómicos, corresponden a ideas y escuelas distintas: las garantías individuales, son derechos públicos que se dan en contra del estado para proteger al hombre, en tanto que las sociales son de rechos que se dan contra los propietarios o terratenientes, detentadores de los bienes de la producción en el régimen capitalista. Por esto se observa una ingerencia constante del poder político en la constitución social, quebran tando sistemáticamente a ésta e impidiendo su funcionamiento y deteniendo el cumplimiento de sus fines a través de la evolución de las leyes sociales que -

mejorarán la condición social de campesinos, obreros, económicamente débiles, - por consiguiente, son medidas dilatorias que aplazan la revolución proletaria.

2. Realización de la teoría integral

El artículo 123 no expresa la voluntad de la clase capitalista, porque sus creadores no pertenecían a esa clase, eran de extracción obrera como Jara, Victoria, Zabala, Von Versenn, Gracidas; marxistas como Macfas, al parecer por sus intervenciones; socialistas como Monzón, Mújica y otros; sin embargo, la aplicación práctica del precepto a partir de 1941, está en manos del poder político. El artículo 123 no es derecho burgués, sino social, es derecho proletario; quienes lo aplican, en función de autoridades que emanan de la organización política de la Carta Magna, son los burgueses representantes del capitalismo, que personifican a la clase dominante y en ocasiones lo hacen nugatorio. Contra ellos, específicamente contra el capitalismo, el imperialismo y el colonialismo, se desencadenará la nueva etapa de lucha de clases tendiente a ejercer los derechos sociales reivindicatorios. Contra ellos también se levanta científicamente y políticamente la teoría Integral en función de hacer conciencia revolucionaria en la clase obrera.

La teoría integral es, pues, fuerza impulsora de la más alta expresión jurídica revolucionaria de la dinámica social del artículo 123 de la Constitución de 1917, en el presente y en el futuro. Está fortalecida por la ciencia y la filosofía que se desenvuelven en la vida misma en cuya integración de bienestar social los grupos humanos débiles pugnan por alcanzar la socialización de la misma vida y de las cosas que se utilizan para el progreso social,-

identificándose así con la fuerza obrera.

La teoría integral será fuerza material cuando llegue con todo su vigor a la conciencia de los trabajadores mexicanos, cuando sea adoptada por los juristas encargados de aplicarla, cuando las leyes del porvenir y una judicatura honesta la convierta en instrumento de redención de los trabajadores mexicanos materializándose la socialización del capital, aunque se conserven los derechos del hombre que consagra la dogmática de la Constitución Política que de no ser así, sólo queda un camino: LA REVOLUCION PROLETARIA.^{40/}

Para terminar con este trabajo únicamente quisiéramos agregar que como dice Radbruch, el Derecho Social no reconoce simplemente trabajadores y patronos, sino obreros y empleados, por lo cual inferimos que con este pensamiento vislumbra el campo de las relaciones establecidas entre éstos, como sujetos de Derecho Laboral, que aspira a la protección de la impotencia social.

41/.

N O T A S

- 1.- El dictamen del artículo 5º. fue presentado la primera vez en la sesión - del 12 de diciembre de 1916, la segunda el 19 y la tercera el 21 de 26.
- 2.- En el congreso constituyente de 1856-1857, el ilustre Ignacio L. Vallarta, sostuvo la teoría de que la Constitución no debe contener preceptos reglamentarios, cuando se discutía la libertad de trabajo que confundió con el derecho protector de los trabajadores.
- 3.- Moris Mirkin-Guetzevith, Modernas Tendencias del Derecho Constitucional, Madrid, Editorial. Reus, 1934, pág. 103.
- 4.- Diario de los debates del Congreso Constituyente, T, II, México, 1922, pág. 792.
- 5.- Historia de la Cámara de Diputados de la XXVI Legislatura Federal, selección y guía por Diego Arenas Guzmán, III, México, 1963, pp. 82 y ss.
- 6.- C. Marx y F. Engels, Biografía del Manifiesto Comunista, Compañía General de Ediciones, S.A., México, 1967.
- 7.- Diario de los debates del Congreso Constitucional, publicado bajo la dirección del C. Fernando Romero García, oficial Mayor del Congreso, T. II, México, Imprenta de la Cámara de Diputados, 1922, pág. 23.
- 8.- P. I. Stucka, La Función Revolucionaria del Derecho y del Estado, Barcelona, 1962, pág. 36.
- 9.- En relación con los trabajadores el dictamen reconoció como tales no sólo a los obreros, sino en general a todos los prestadores de servicios, mereciendo la aprobación de la Asamblea.
- 10.- Alberto Trueba Urbina, Diccionario de Derecho Obrero, Botas, México, 1957 P. 5.

- 11.- Idem. Derecho Procesal del Trabajo, T. I, México, 1941, pág. 32.
- 12.- Idem. Evolución de la huelga, Botas, México, 1950, pp. 310-320.
- 13.- Idem. Tratado de Legislación Social, México, 1954, p. 197.
- 14.- Idem. Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, 3a. ed, México, 1975, pp. 231-233.
- 15.- Francisco Walker Linares, Mi Concepción Personal del Derecho del Trabajo, Fn estudios en homenaje al Dr. Mariano R. Tissenbaum, Argentina 1966. pág. 500.
- 16.- De la Cueva Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, 2a. ed, México, 1974.
- 17.- J. Jesús Castorena, Manual de Derecho Obrero, 6a. Edición, Talleres Fuentes Impresores, México, 1973, p. 5.
- 18.- Alfredo Sánchez Alvarado, Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Volumen I, México 1967, pág. 36.
- 19.- Informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación por su presidente el Sr. Lic. Agapito Pozo, México 1967, Cuarta Sala, pág. 3º.
- 20.- Enciclopedia Jurídica Omeba, T. XXII, Argentina, pág. 95.
- 21.- Carlos Marx, El Capital, I.I México, Buenos Aires 1968 p. XV.
- 22.- Nuestro Código Civil, en el título cuarto, de la propiedad artículo 830,- 979 regula el derecho de propiedad y en el artículo 2395 los intereses -- que debe percibir el capital (9% anual), el art. 362 del Código de Comercio Autoriza el 6% anual.

- 23.- El primer Código Civil Mexicano fue aprobado por el Congreso de la Unión- el 8 de diciembre de 1870, entrando en vigencia el 1º. de marzo de 1871.
- 24.- Máximo Leroy, El Derecho Constitucional Obrero, México, 1922, T.I. Pág. 18.
- 25.- González Casanova, Pablo, Sociología de la Explotación México 1969.
- 26.- Trueba Urbina, Alberto, Derecho Procesal del Trabajo T. I. México 1941, p.- 32.
- 27.- Idem. Tratado práctico y teórico de derecho procesal del trabajo, T.I. Mé- xico, 1965, p. 26.
- 28.- Art. 39, "La Soberanía Nacional reside esencial y originalmente en el pue- blo. Todo poder público dimana del pueblo y se instituye para beneficio- de éste".
- 29.- Alberto Trueba Urbina, tratado teórico-práctico de derecho procesal del - trabajo. México 1965, pág. 542.
- 30.- Máximo Leroy, Ob. Cit. p. 18.
- 31.- A Arzumain, Ideológica o revolución o mundo actual, Buenos Aires 1965, pág. 102.
- 32.- Rosendo Rojas Coria, Tratado de Cooperativismo Mexicano F.C.E. México --- 1952, pág. 666.
- 33.- Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, 3a. ed. México, 1975, p. 24.
- 34.- Idem. Op. cit., p. 248.
- 35.- P.I. Stucka, La Función Revolucionaria del Derecho del Estado, Barcelona, 1966, pp. 355 y ss.

- 36.- Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1970.
- 37.- Trueba Urbina, Alberto, Op. cit., p. 251.
- 38.- Ibidem, p. 253.
- 39.- Ibidem, p. 254.
- 40.- En la actualidad Héstor de Buen (Derecho del Trabajo, Porrúa, 1a. ed., México, 1974) acepta que el Derecho del Trabajo nació en el artículo 123, - en cuyo proceso de gestación intervinieron constituyentes de la talla de Macías, Jara, etc., como se vislumbra en las páginas 312 y siguientes de su obra, así como la Teoría Integral aunque en parte, según se infiere de la lectura de su obra, que el Derecho del Trabajo consagra un mínimo de garantías sociales en favor de la clase trabajadora. Como el Derecho
- 41.- Gustav Radbruch, Introducción a la filosofía del Derecho, Fondo de Cultura Económica, México, 1965, pp. 158-161.

CONCLUSIONES

De la exégesis hecha anteriormente, podemos concluir que el concepto "estabilidad del vínculo laboral" encierra varios aspectos. Hemos analizado los puntos de vista que a nuestro parecer influyen directamente en la estabilidad de vínculo laboral, y que son: el aspecto jurídico, el sociológico, el psicológico, que integrados de una manera positiva nos van a dar el trabajador y enfatice la armonía de las relaciones-obrero-patronales.

I.- El sentido jurídico se inspira en la idea de que el trabajador, en virtud de un contrato de trabajo y de la labor realizada con mayor o menor constancia, va adquiriendo el derecho a la estabilidad, que es un derecho intangible en el que ni el mismo patrón puede disponer de él unilateralmente, -- sin justa causa.

La estabilidad tiene como origen el contrato de trabajo y nace como expectativa de derecho llegando a ser un derecho adquirido cuando una norma objetiva lo reconoce como tal. La conquista de este derecho la ha ganado el trabajador a base de su esfuerzo; y el estado lo protege creando normas jurídicas tendientes a establecer un plano de acción permanente en el que el trabajador no sólo puede satisfacer sus necesidades económicas sino que desarrolla su personalidad, mejorando en calidad de individuo. Ese derecho lo adquiere el trabajador mediante un comportamiento mas o menos prolongado que revela un espíritu cooperativo, consciente y responsable. El derecho del trabajo repercute a

la continuidad del vínculo laboral, no solamente en su esfera, sino también en los ámbitos sociales y psíquicos de los sujetos de la relación obrero-patronal, debiendo además adecuarse como un sólo elemento para que de ahí nascan normas-positivas.

La continuidad del vínculo garantiza al trabajador:

- 1.- La permanencia de su empleo, liberándolo de la incertidumbre de la separación sin justa causa.
- 2.- Un salario justo, que asegure su subsistencia y la de su familia.
- 3.- Las conveniencias de un régimen de seguridad social.
- 4.- Las ventajas de una permanencia prolongada en el empleo que se traducen en mayores oportunidades a través de la capacitación, la especialización y los ascensos.

II.- Todo ordenamiento jurídico refleja la realidad social del grupo al que habrá de aplicarse. Es por ello que hemos abordado la estabilidad del vínculo laboral en su aspecto sociológico.

Los beneficios sociales que aporta la estabilidad del vínculo laboral no solamente satisfacen las necesidades de la clase trabajadora, sino que permiten su desarrollo en todos los aspectos de la vida.

La introducción de las teorías sociales, como la del "cambio social", están de acuerdo con la creciente industrialización y automatización de las em

presas y en general con la dinámica de un país progresista. La aplicación científica de la sociología en la estabilidad del vínculo laboral, trae como resultados, entre otros, los siguientes:

- 1.- La reducción de los conflictos obrero-patronales.
- 2.- El desenvolvimiento de las aptitudes y los conocimientos técnicos del trabajador.
- 3.- La selección científica del personal tomando en cuenta las aptitudes para el desempeño de un trabajo.
- 4.- El mejor aprovechamiento de las fuerzas de trabajo.
- 5.- La implantación de nuevas técnicas para incrementar la producción.
- 6.- La conservación de los implementos y útiles de trabajo.

III.- La aplicación de la psicología industrial es uno de los avances de mayor importancia en el campo de las relaciones obrero-patronales.

Podemos afirmar que su finalidad consiste en la conservación del vínculo laboral y en el mejoramiento de las condiciones de la clase trabajadora.- Los efectos psicológicos que produce la estabilidad del vínculo laboral son:

- 1.- La aplicación de las motivaciones, más adecuadas para el mejor desempeño de un trabajo.
- 2.- La comprensión de la finalidad del trabajo que realiza un trabajador.

- 3.- El mejoramiento de las condiciones económicas, físicas y psicológicas de la clase trabajadora.
- 4.- Un sentimiento de solidaridad en la clase laborante.
- 5.- La orientación de la clase trabajadora a las actividades que está más apta para realizar.
- 6.- La armonía de las relaciones entre el trabajador y el patrón y - entre los trabajadores entre sí.

Los efectos jurídicos, sociológicos, psicológicos que influyen en la estabilidad del vínculo laboral son meramente enunciativos pero nos encausan - hacia la aspiración máxima de todo trabajador: La Permanencia en su Empleo.

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

- ALLPORT, Gordon W, Psicología de la Personalidad, Paidós, 4a. Edición, Buenos-Aires, Argentina, 1974.
- CASTORENA J, Jesús. Manual de Derecho Obrero, Talleres Fuentes Impresores, México, 1973.
- DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, 1a. ed. México, 1974.
- MARITAN, Jacques, Los Derechos del Hombre, Editorial Dévalo, Buenos Aires, 1961.
- MULLER, F. L. Historia de Psicología, Fondo de Cultura Económica, 1a. edición, México, 1963.
- PODER EJECUTIVO FEDERAL, Ley Federal del Trabajo, Diario Oficial Tomo CCXCIX,- No. 26, México, 1º. de abril de 1970.
- RECAÑSES SICHES, Luis, Lecciones de Sociología, Porrúa, 1948.
- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, Apéndice del Tomo 9 97 de la 5a, Epoca del S.J.F., Imprenta Murgía, México, 1949.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO, Nuevo Art. 123, Porrúa, 1a. Edición, México 1962.
Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, -- México, 1965.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO Y TRUEBA BARRERA, Jorge, Ley Federal del Trabajo, Reforma de 1931, Editorial Porrúa, México, 1968.

- TRUEBA URBINA, ALBERTO, Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, 3a. ed, México, 1975.
- ADLER, Alfred, El sentido de la Vida, Espasa-Calpe, 4a., Edición, Buenos Aires, 1962.
- ALLPORT, Gordon W. Desarrollo y Cambio, Editorial Paidós, Buenos Aires, 1963.
- BARASSI, Ludovico, Tratado del Derecho del Trabajo, Alfa, Buenos Aires, 1953, Tomo II.
- BLONDEL, Charles, Psicología Colectiva, Editorial Americana, México 1958.
- BROWN, J. A. C. La Psicología Social en la Industria, Fondo de Cultura Económica, México, 1958.
- DEVEALI, Mario L. Lineamientos de Derecho de Trabajo, Tipográfica Argentina, - Buenos Aires, 1956.
- DIAZ GUERRERO, Rogelio, Estudio de Psicología del Mexicano. Las Motivaciones - del Trabajador Mexicano, F. Trillas, México, 1975.
- FERRO, Horacio D.J. El Derecho a la Estabilidad, el Ateo, 1a. Edición, Buenos Aires, 1964.
- HALL, Edward T, The Silent Language. Fawcett Publications, Inc. Breenwich, --- Conn., U.S.A., 1959.
- JACOBI, Jolandi, The Psychology of Carl, G. Jung. Yale University Press, 6th. Edition, New Haven, Con U.S.A., 1962.
- KATZ, Ernesto R. La Estabilidad en el Empleo, Roque de Palma Editori, Buenos Aires, 1957.
- KRETSCHMER Ernest, Psychology Medicale. Editorial P.U.F. Parfs, 1927.

- MASLOW, A. H. Motivaciones y Personalidad, Ediciones Sagitario, México, 1963.
- PEREZ BOTIJA, Eugenio, El Contrato de Trabajo, Editorial Tenos, 2a. Edición, - Madrid, España, 1954.
- RAMIREZ, SANTIAGO, El Mexicano, Psicología de sus Motivaciones, Pax-México, 4a. Edición, México, 1966.
- TRUEBA URBINA, Alberto, Diccionario de Derecho Obrero, Botas, México, 1957.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar, Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada, Jus. México, 1975.
- ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, Tipográfica Argentina, Buenos Aires, Argentina, - 1962, Tomos IV, XI y XXII.
- TRUEBA URBINA, Alberto, Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1970.
- TRUEBA URBINA, Alberto, La Evolución de la Huelga, Botas, México, 1950.
- TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge, Nueva Ley Federal del Trabajo, Porrúa, 1a. ed. 1970.
- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO de 1970, Reformada, Porrúa, 27a. ed. México, 1975.
- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Porrúa, 1a. ed, México, 1974.
- WALKER LINARES, Francisco, Mi Concepción Personal del Derecho del Trabajo. Estudios en Homenaje a Mariano R. Tissenbaum, Argentina, 1966.
- SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo, Vol. I, México, 1967.
- CONSTITUCION POLITICA de los Estados Unidos Mexicanos, Vigente.

LEROY, MAXIMO, Derecho Constitucional Obrero, México, 1922.

HISTORIA DE LA CAMARA DE DIPUTADOS DE LA XXVI Legislatura. Selección y gufa -- por Diego Arenas Guzmán, III, México, 1963.

C. MARX y FEDERICO ENGELS, Biografía del Manifiesto Comunista, Compañía General de Ediciones.

DIARIO DE LOS DEBATES DEL CONGRESO CONSTITUCIONAL, T. II, Imprenta Cámara de Diputados, México, 1922.

MORIS MIRKINE-GUETZEVITCH, Modernas Tendencias del Derecho Constitucional, -- Reus, Madrid, España, 1934.

P.I. STUCKA, La Función Revolucionaria del Derecho y del Estado, Barcelona, -- 1962.

GUSTAV RADBURCH, Introducción a la Filosofía del Derecho, Fondo de Cultura Económica, 3a. ed, México, 1965.