

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

por Mario DE LA CUEVA

Profesor de la Facultad de Derecho
de la Universidad Autónoma de México

Los problemas sociales de los pueblos de nuestra América, por lo menos de muchos de ellos, poseen características especiales, consecuencia necesaria de un pasado que no supo o no quiso construir los caminos de la dignidad para todos los hombres, de la igualdad, de la libertad y de la justicia. De ahí que una reunión de estudiosos del Derecho del trabajo que vienen del Continente de Bolívar, de San Martín, de Sucre, de Hidalgo y de Morelos, concebido como un Estatuto al servicio del hombre explotado y atormentado en el ayer y en el presente, en los campos, en las minas y en los talleres, no pueda ni deba limitarse a una discusión meramente académica sobre problemas técnicos. Antes de ese debate, sin duda alguno provechoso, como lo es siempre el conocimiento de la experiencia de otras naciones y de sus resultados, debe plantearse la cuestión decisiva de la determinación de la naturaleza del Derecho del trabajo, de la función que le corresponde desempeñar en la vida del hombre americano, de la medida de la justicia que debe impartir, de los principios e instituciones que debe cobijar y de sus finalidades esenciales.

Entre esas cuestiones se coloca el problema de *la estabilidad de los trabajadores en sus empleos*: lo que importa al hombre y a los pueblos de América es la decisión sobre si debe ser recogido el principio, pues, resuelta esta cuestión, la reglamentación tendrá que lograrse. En el siglo que vivimos, que reclama imperativamente un mundo mejor y un reino del hombre, no puede haber imposibles: en un siglo en el cual la ciencia de la Naturaleza ha borrado de sus laboratorios y de sus libros la frase *no se puede*; en una época en que el espacio infinito es recorrido por las máquinas de la ciencia en todas direcciones; en un tiempo en que el científico principia a ser capaz de producir vida nueva; en un mundo así, la declaración o el reconocimiento de que los juristas no somos capaces de afirmar los principios y de señalar las instituciones de la Justicia, sería una renuncia a nuestra misión que, por fortuna, los hombres y los pueblos de América no estamos dispuestos a hacer. En consecuencia, nos proponemos ofrecer un haz de meditaciones, de las que creemos se deduce que *la estabilidad de los trabajadores en sus empleos*, con otros muchos principios e instituciones, es un imperativo de nuestro siglo; ejemplificaremos después con la solución dada por

el legislador mexicano, pero dejamos constancia de que no es la única, de que aún no podemos decir que sea la mejor, ni siquiera para nosotros, y de que cada país debe buscar lo más apropiado a su manera de ser.

I

Algunos años después de la primera guerra mundial, una pléyade de escritores de todo el orbe coincidió en el señalamiento de un fenómeno que es, según todas las probabilidades, el acontecimiento mayor de nuestra época en el terreno de la vida y de las relaciones humanas. Es cierto que el fenómeno no es completamente nuevo, así como también que el que estamos contemplando hundió sus raíces en el siglo XIX y aun más allá, pero las clases poseedoras y gobernantes de hace cien años pudieron conservar intacto su dominio sobre las masas; es igualmente cierto que en muchos Estados esas mismas clases hicieron diversas concesiones sociales, económicas, políticas y jurídicas, pero los principios fundamentales del Estado de derecho individualista y liberal burgués permanecieron inalterables. En los años posteriores al mes de julio de 1914, los hombres cuyos padres, hermanos e hijos regaron con su sangre los campos de batalla de Francia y de Polonia adquirieron conciencia de su derecho a vivir y de su fuerza y reclamaron su participación en los bienes materiales y culturales que habían defendido. Es probable que muchos de los antiguos poseedores añoren la *belle époque*; que otros procuren conservar sus privilegios, cediendo lo estrictamente indispensable, a fin de volver a dominar a las masas, y que algunos, como hombres aislados o como pueblos, intenten una ruta nueva y mejor, convencidos de que el mundo social y el hombre van siempre hacia adelante, de que el pasado es siempre pasado y de que la *restauración*, ya social, ya económica, bien política, es una quimera de minorías que nunca ha perdurado. Los pensadores a quienes nos referimos han bautizado el acontecimiento señalado con los términos de *la aparición de las masas* o *la aparición del hombre-masa*; es el hombre explotado de todos los tiempos; él, que no ha podido asomarse, en función de ser un explotado, a los bienes de la civilización y la cultura; aquel que, según la frase de Victoria en la Asamblea Constituyente Mexicana de 1917, *ha visto pasar el progreso como mira a las estrellas, o tal vez más lejos*. El acontecimiento de nuestro siglo es este despertar del explotado, de este potencial humano ignorado, que pretende ser persona y vivir como tal, pero que quiere vivir no simplemente para conservar una existencia que comparte con el reino animal y aun con el vegetal, puesto que es precisamente contra ese simple *vivir en la Naturaleza* contra lo que se ha sublevado, sino para elevarse a la vida del *hombre-persona*, la que, si bien presupone la satisfacción de las necesidades materiales, es y debe ser ante todo la vida en la cultura, en ésta que es la manifestación más alta de lo humano; es un despertar-protesta contra los creadores de los privilegios y contra quienes pretenden retenerlo en su calidad de masa pura.

Esta aparición de un hombre nuevo pertenece a los grandes acontecimientos de la Historia: la Humanidad, los pueblos y los hombres escenifican una evolución permanente, la cual, en ocasiones, se realiza en largos períodos y en forma casi insen-

sible; en otros momentos, la Humanidad y los pueblos son sacudidos por grandes movimientos, a los cuales, por lo menos desde los tiempos de Aristóteles, se da el nombre de *revoluciones*. Se trata de procesos vitales, de efectos necesarios de la ruptura de la relación entre la vida, material o espiritual, y más frecuentemente de sus dos aspectos, y las formas sociales, políticas, económicas, religiosas y jurídicas, en cuyo interior se halla prisionera la vida; son la rebeldía de la vida humana contra lo que ha dejado de ser justo, o contra lo que tal vez nunca lo fué. Cuando estos acontecimientos se producen, se dice que la Humanidad, o una porción de ella — el mundo occidental—, o una nación se encuentra o atraviesa por una crisis. Las revoluciones, cuando son auténticas, se desenvuelven en dos etapas sucesivas, las que pueden caracterizarse como *el momento destructivo* y *la acción creadora*. El filósofo mexicano José Vasconcelos escribió alguna vez que:

«la revolución es el recurso colectivo de las masas para derribar opresiones ilegítimas y reconstruir la sociedad sobre las bases de una economía sana y de moral elevada. Toda revolución que lo es de verdad combate y destruye; pero sólo mientras está en las barricadas. Desde que se constituye en Gobierno tiene que volverse creadora y serena, constructiva y justa».

Refiriéndose a la primera de sus etapas, Nicolás Berdiaef acuñó una fórmula magnífica: «La revolución es un Tribunal instalado en la Historia para enumerarle sus errores.» Pero la revolución que hemos llamado auténtica no es sólo una crisis, ni es únicamente destructiva, sino que es también creadora, fuente de vida nueva, esto es, la revolución verdadera lleva dentro de sí el principio de su superación. El ilustre constitucionalista de la Universidad de París, George Burdeau, con maestría y claridad, explica que:

«el elemento constitutivo de la revolución es la oposición entre la idea del derecho que defienden los gobernantes y la que, habiendo conquistado la adhesión del pueblo, pretende erigirse en la idea de la institución estatal».

Una revolución, según el pensamiento de Burdeau, es un intento de sustitución de una idea periclitada del Derecho por una idea nueva, y así ha ocurrido, en efecto, en nuestro siglo: la rebelión del hombre nuevo ha creado un Derecho también nuevo, que no es únicamente *el Derecho del trabajo*, sino, además, el que a veces se denomina *Derecho agrario*, al que preferimos llamar *el Derecho del campesino*, y finalmente, *el Derecho de la Seguridad Social*; concepto que en este ensayo limitamos a la vida del hombre. Los tres Estatutos integran un todo, que brotó de la vida, y que tiene como finalidad suprema asegurar el desarrollo natural e integral de esa misma vida de la cual brotó, a fin de que el hombre, seguro de su existencia presente y futura, pueda cruzar los muros de la indigencia y lanzar su espíritu a la conquista y al fomento de la cultura. No es éste el momento de hacer una historia del Derecho del trabajo, pero nos parece un hecho indubitable que desde los años primeros del siglo XIX es el resultado de la acción revolucionaria, si bien no siempre y en

todas partes de una lucha armada: bastaría recordar los movimientos de los trabajadores ingleses hasta conseguir la libertad de asociación, y con ella la posibilidad de unirse para su defensa y luchar por sus intereses comunes, o la revolución francesa de 1848, o las diversas corrientes socialistas o sindicalistas, o la revolución mexicana de 1910, o el movimiento social-demócrata alemán de 1918, para darse cuenta de que el Derecho del trabajo tuvo que romper el marco del Derecho civil y vencer la resistencia del capital y aun del Estado. En su evolución, el Derecho del trabajo ha recorrido, con un ritmo que se antoja vertiginoso, una serie de etapas que van desde los tiempos heroicos, cuando los trabajadores rebeldes eran sometidos a prisión, pasando por la categoría de normas de excepción dentro del Derecho civil, para independizarse más tarde de este Estatuto, alcanzar el grado de los nuevos derechos del hombre, constitucionalmente garantizados, e introducirse después en el ámbito del Derecho internacional, transformando la naturaleza de este ordenamiento, originalmente destinado a regular ciertos aspectos de la conducta externa de los Estados y destinado hoy día, por lo menos parcialmente, a señalar la protección mínima que debe impartirse a los hombres, cualquiera que sea el lugar de la tierra donde se encuentren.

El Derecho del trabajo apareció en leyes particulares que se ocuparon de diversas materias y en instituciones concretas, pero su madurez se alcanzó cuando su idea cobró cuerpo y pudo expresarse en una fórmula. En el mundo internacional (después nos ocuparemos de la Constitución mexicana de 1917), fué en el Tratado de Versalles, suscrito en junio de 1919, al crearse la Organización Internacional del Trabajo, donde se consiguió su idea; en el artículo 427 se dijo:

«El principio fundamental del Derecho del trabajo consiste en que el trabajo no debe considerarse como una mercancía o un artículo de comercio.»

En la V Conferencia Internacional Americana, que tuvo lugar en Santiago de Chile en el mes de abril de 1923, los Estados concurrentes ratificaron el principio según el cual «el trabajo no debe considerarse como mercadería o artículo de comercio». En la Carta de la Organización de los Estados Americanos, suscrita en Bogotá en el mes de mayo de 1948, artículo 21, inciso b), se hizo una segunda mención a que «el trabajo no será considerado como un artículo de comercio».

La universalización y la reiteración del principio permiten afirmar que el Derecho del trabajo posee un fundamento propio, por lo que no necesita tomar prestada su idea de ningún otro Estatuto; su base y su finalidad son una misma, a saber: la *persona-trabajador*; en consecuencia, debe ser construido de manera que pueda cumplirse el mandato contenido en el artículo 22 de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, aprobada por las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948:

«Toda persona, en cuanto miembro de la sociedad..., tiene la facultad de obtener la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desenvolvimiento de su personalidad.»

Los principios y las declaraciones transcritos son la expresión del principio rector y de los fines del Derecho del trabajo, y de ellos se deduce una conclusión que resulta

esencial para su efectividad: sus fines, la dignidad y la satisfacción de las necesidades de la persona-trabajador están por encima de todo lo que no sea la defensa de los valores humanos. Con ello, el Derecho regresó a la fuente de la que nunca debió salir: el hombre. De ahí que en el conflicto entre las finalidades del Derecho del trabajo y las llamadas exigencias de la economía general y de las Empresas en particular el jurista no tenga más solución que inclinarse ante el Derecho del trabajo.

II

La vida, venimos de comprobarlo, ha impuesto un nuevo Derecho y está creando constantemente nuevas instituciones; una de ellas es el *principio de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos*, y ninguna la supera en importancia, pues ha llegado a ser algo así como una pieza maestra y la base indispensable de la Seguridad Social. Pero para fundamentar la idea tenemos que ir hasta el fondo de los principios del Derecho del trabajo y del de la Seguridad Social de nuestros días; en lo que hemos denominado la edad heroica y la infancia del Derecho del trabajo, los obreros pusieron a debate su presente: querían simplemente vivir, vivir todos los días; y por eso exigieron una reducción de la jornada y un salario mínimo. Algún tiempo después comprendieron que podían y debían aspirar a algo más que a un simple vivir biológicamente, y propusieron la adopción de normas que les permitieran una existencia honorable. Cuando el Derecho del trabajo llegó a su madurez, plantearon los trabajadores el problema de su futuro y la necesidad de instituciones, como los seguros sociales y otras, que prepararan un mañana semejante por lo menos al presente que vivían; así surgió la idea de la previsión social. En el correr de los años, y especialmente después de la primera guerra mundial, se unieron el presente y el futuro para producir esta doctrina que hoy conocemos con el nombre de la *Seguridad Social*. Causa asombro contemplar las transformaciones del Derecho del trabajo: es un Estatuto dinámico, *una idea-fuerza al servicio del hombre y de una democracia social*. Dijimos un día en los recintos argentinos de la Universidad de Córdoba que evoluciona al impulso de la vida que le trajo el reino del Derecho y que está siempre pendiente de lo que conviene al hombre.

La Seguridad Social es la idea suprema de la vida contemporánea: partió del Derecho del trabajo y del Derecho internacional, con el fin de tranquilizar a los hombres y a los pueblos, y se ha convertido en una especie de capa protectora y de principio motor de los dos Estatutos. Durante mucho tiempo, y nosotros mismos en los años mozos, se creyó que la previsión social, antepasado de la Seguridad Social, era una parte o una prolongación del Derecho del trabajo, pero el crecimiento de los seguros sociales, la extensión de los riesgos asegurados y su aplicación a nuevos sectores de la población condujeron a su autonomía; la evolución no está concluida, y hoy día observamos que la Seguridad Social penetra en el terreno del Derecho del trabajo, le arrebató materias que le pertenecían por tradición y se erige en un motor formidable en la lucha por la elevación de las condiciones de vida de los hombres. Aquel maravilloso maestro de la Sorbona que fué Paul Durand explica que no es fácil

troquelar una definición de la Seguridad Social. Nos parece, en cambio, que flota en la atmósfera de la vida moderna y que está en la conciencia de quienes sienten y entienden las necesidades del hombre. Una noche vi a una estudiantina chilena representar excelentemente en una sala de su Universidad una comedia de un escritor italiano, cuyo nombre no puedo recordar, y le escuché una frase que creo encierra la idea capital de la Seguridad Social: «Vivir sin temor; tal es el destino del hombre.» Seguridad en la vida, caminar por nuestra casa, en la escuela, por los parques de diversiones públicos, en las calles de las ciudades y sobre los surcos del campo con la confianza de que lo único que puede destruir nuestra vida somos nosotros mismos o la muerte; que ningún acontecimiento puede sumirnos en la tragedia de la miseria, porque el Derecho impone a la sociedad, al Estado y a los hombres el deber de respetar nuestra condición humana; eso es la Seguridad Social: *la confianza en la vida y la tranquilidad del alma*, la ausencia de temor del dramaturgo italiano. Anteriormente decíamos que la Seguridad Social es la unión entre el presente y el futuro, y así es, en efecto; el Derecho del trabajo se proyectó en el futuro para calmar la zozobra y suprimir la incertidumbre, y la Seguridad Social, a su vez, ha vuelto sobre el presente para darle firmeza, para imponer a la economía el respeto de los valores humanos y para evitar que el capricho de los hombres arroje a los trabajadores, sin razón alguna, de las fábricas y talleres, en los que han dejado su energía y ese trabajo que la conciencia universal ha declarado que no es una mercadería.

III

Si en el siglo XIX la teoría del riesgo profesional y la introducción de los seguros sociales constituyeron el punto de partida de la Seguridad Social, esta segunda mitad del siglo XX ha hecho de *la estabilidad de los trabajadores en sus empleos* su corazón, quiere decir, el principio de la estabilidad ocupa hoy día el centro de la Seguridad Social. Son muchas las razones que han determinado este cambio: una primera podría denominarse gramatical ya que seguridad significa lo firme, lo constante, lo sólido, lo cierto, lo libre de todo peligro; y ¿cómo puede estar libre de todo peligro el hombre expuesto a perder su empleo en cualquier tiempo? Una segunda razón, emparentada con la anterior, es de naturaleza teórica, pues si la Seguridad Social nació contemplando el futuro y si ha vuelto sobre el presente, *entre otras razones, porque el hombre de la Era atómica no está seguro de vivir mañana*, la estabilidad en el empleo tiene que ser el corazón de la Seguridad Social; una vez más se impone la vida: el temor al presente es siempre mayor que el que inspira el futuro, porque aquél es lo inmediato, lo real, lo que está a la vista, lo que representa la vida actual, lo que puede no existir mañana; y ¿cómo podría pensar el hombre en su futuro si su presente es incierto? Una tercera razón es de naturaleza jurídica y combina la idea del Derecho del trabajo con la esencia de la Seguridad Social: el Derecho del trabajo, según ya señalamos, posee una idea y un fundamento propios, que se enuncian en una fórmula: *el trabajo humano no es una mercadería*; en consecuencia, el trabajo debe regirse por un estatuto que corresponda a su naturaleza y que satisfaga sus necesidades fundamentales; y ¿no

es la primera de todas el vivir sin temor? Pero la ausencia de temor sólo puede darse ahí donde el trabajador está asegurado en todo tiempo y contra todo riesgo, ya sea éste de naturaleza social o física, ya consista en la voluntad caprichosa del empresario.

En nuestra América, en la de los pueblos de aquel Continente que estamos aquí reunidos, la vida ha impuesto un principio más, que es una fundamentación jurídica plena del principio de la estabilidad en el empleo: la Conferencia de Bogotá de 1948 conoció el proyecto de la Carta de la Organización de los Estados Americanos; la delegación de México, presidida por Jaime Torres Bodet, y de la que formó parte el suscritor, propuso se adicionara con un capítulo, que se aceptó con el título de «Normas sociales»; comprende los artículos 28 y 29 y en el segundo de ellos, inciso «b», se dice que *el trabajo es un derecho y un deber social*. Al regresar la Delegación, por encargo del secretario de Relaciones, hube de explicar en una conferencia el sentido de aquella disposición; en alguno de los pasajes se dice:

«Al leerse este artículo en la Comisión de Iniciativas, preguntó al delegado de los Estados Unidos por su alcance y su sentido. La frase, respondió la Delegación mexicana, coincide con la vieja idea del Derecho natural, según la cual, a nadie puede impedirse el ejercicio de una actividad humana, pero no se limita a este valor negativo, sino que tiene también un contenido positivo: la sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto, el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades.»

En el Derecho internacional americano la fórmula transcrita no es una declaración meramente teórica, sino que posee un contenido que coincide con la esencia del Derecho del trabajo y otorga un sentido nuevo y generoso a la Seguridad Social: el derecho al trabajo, puesto que el hombre no es una *cosa*, ha de desarrollarse en las condiciones adecuadas a la dignidad de la persona humana y ha de servir para la obtención de las finalidades del Derecho del trabajo y de la Seguridad Social; por eso se dice en el artículo 28 de la misma Carta de la O. E. A. que el hombre, mediante su trabajo, «tiene el derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica». Pero, ¿cómo puede hablarse de *seguridad económica* frente al peligro permanente del desempleo y de la necesidad de volver a empezar en otra actividad o en otra Empresa?

IV

La Historia ofrece el ejemplo de diversos ensayos destinados a corregir las consecuencias del desempleo, los cuales, en forma indirecta, representan un paliativo a los males de la inestabilidad en el empleo: en los años de la Revolución francesa de 1848 se organizaron los *Talleres nacionales*, que fueron concebidos como una cadena de manufacturas de las más variadas actividades y en las cuales se proporcionaría ocupación

a todos los obreros que carecieran de ella o la perdieran; la institución tenía que fracasar porque el Estado no disponía de los recursos necesarios para crear un número de talleres capaz de satisfacer las demandas de la mano de obra. Las crisis llamadas inadecuadamente de sobreproducción, puesto que, en realidad, son de subconsumo, inquietaron grandemente a los Gobiernos, en especial después de la primera guerra mundial, y los condujeron a la introducción de lo que se ha denominado *el Seguro contra el paro o Seguro de desocupación*; los trabajadores que perdían el empleo sin su culpa tenían derecho a una ayuda temporal por el tiempo que se juzgara suficiente para que el interesado encontrara una nueva ocupación. Pero el sistema, que en determinadas circunstancias puede constituir un auxiliar valioso, adolece de innúmeros defectos: el problema de la conservación del empleo no queda resuelto, por lo que el trabajador se ve obligado a procurarse una nueva ocupación; por otra parte, se impone a la sociedad una carga derivada del acto ilícito de un particular, como lo es el empresario; en tercer lugar, no se evita ninguno de los daños que provoca el despido: ante todo, el daño moral derivado de la consideración de que la parte de la vida que se ha entregado a una Empresa no crea ninguna seguridad, circunstancia que no se compensa con una indemnización eventual; además, la pérdida irreparable del empleo, frecuentemente superior al de ingreso, pérdida que no es fácil sustituir de inmediato; por último, el renacimiento del temor al presente y al futuro, la pérdida de la confianza en la vida y, consecuentemente, la contradicción con el principio de la Seguridad Social. Los economistas y quienes en alguna forma se preocupan por los problemas del trabajo, hablan, desde hace ya algunos años, de la necesidad de una *política de pleno empleo*; esta tendencia, inimaginable dentro de la etapa clásica del capitalismo liberal, es hoy posible merced al principio, generalmente aceptado en la región occidental del mundo, de que la sociedad y el Estado están ahí para crear las condiciones materiales y el clima espiritual indispensables para el desarrollo integral de las personalidades; esta política, practicada por un buen número de Estados, arranca de la organización de un *servicio público del empleo* eficiente, que ayude a poner en contacto la oferta de trabajo con la mano de obra, incluye la ejecución de un programa de obras públicas y sugiere el impulso o fomento de la iniciativa privada, así como la creación de empresas e industrias públicas o mixtas para la producción de mercancías; no puede ponerse en duda la importancia de esta nueva acción política de los Estados, consecuencia de la superación del liberalismo económico, así como también que es el único procedimiento para procurar ocupación a las generaciones nuevas y satisfacer los efectos del aumento de la población, pero tampoco es un sustituto de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, pues una política de esta naturaleza tiende a proporcionar empleo a quienes no lo tienen y no a la estabilidad de las relaciones existentes, por lo menos en forma directa.

V

Es tiempo de plantear el problema en toda su magnitud; lo cierto es que nos encontramos delante de dos pretensiones: el capital y los empresarios se oponen a la estabilidad en el empleo, porque es una institución que tiende a restringir su voluntad

y su poder absoluto sobre su personal; en esencia, el capital y los empresarios defienden la misma tesis de todos los absolutismos, del que practicaron desde el nacimiento del capitalismo hasta la aparición del Derecho del trabajo y a la cual envuelven dentro de un ropaje económico y técnico: la Empresa privada, dicen, descansa y presupone la absoluta libertad de acción del empresario, a fin de que pueda determinar su organización y funcionamiento de conformidad con las exigencias de la economía y de la técnica; el principio de autoridad, agregan, sufriría un grave daño si el empresario no pudiera despedir a aquellos trabajadores que no le inspiren confianza o no armonicen con los restantes obreros o con las normas de trabajo; los trabajadores que se sienten seguros en su empleo, continúan diciendo, muestran una cierta rebeldía y es frecuente que dejen de esmerarse en el desempeño de su trabajo. La primera parte de la argumentación no es otra cosa sino el ideal del capitalismo liberal clásico: fué la misma que se usó en contra de la totalidad del Derecho del trabajo, cuando, a ejemplo, el escritor francés Leroy-Beaulieu sostenía que era contrario a la idea de la libertad natural del hombre el impedir al empresario que utilizara los servicios de los hombres durante doce o catorce horas, claro está, se añadía, con la ausencia del trabajador. Pero frente a este y otros argumentos, la vida y el Derecho del trabajo han elevado una observación y una demanda: si el capital y la Empresa desean valerse de los servicios del hombre, deben respetar su dignidad, ofrecer condiciones satisfactorias de vida y asegurar el presente y el futuro de los trabajadores; o expresado con otras palabras: en el fondo de este problema están en pugna, como diría el ya citado profesor de Francia Georges Burdeau, la idea vieja del Derecho, la misma que permitió la explotación del trabajo, la que lo arrojó en las aguas de la inseguridad, y la idea nueva, producto de la aparición del hombre nuevo, del que aspira a vivir humanamente, con dignidad y sin temor.

La cuestión planteada desborda los límites del Derecho positivo, pues el debate no se refiere a la interpretación de las normas vigentes en uno u otro Estado, sino que, por lo contrario, es un problema de decisión política del pueblo; en efecto, es al pueblo, en ejercicio de su soberanía a quien toca decidir sobre las bases de su Derecho y al que toca escoger entre la continuación del pasado o el triunfo de la vida nueva y sus valores.

VI

Los hombre de América y de España sabemos que el Derecho mexicano del trabajo es una creación de la vida; antes de la revolución de 1910, y salvo manifestaciones esporádicas, sólo existieron el Derecho civil y el mercantil; nuestro Derecho del trabajo fué un grito de rebeldía del campesino, del minero y de los trabajadores todos; fué un despertar de conciencias atormentadas, que sabían lo que era la justicia, pero que no la habían sentido nunca ni en sus cuerpos ni en sus almas. «¿Qué pueden importar a los hombres las libertades políticas, y aún las del espíritu, si les falta la libertad de vivir?», declaró el nigromante Ignacio Ramírez en la Asamblea Constituyente de 1857. Al concluir esa que fué la primera revolución social del siglo XX, los representantes del

pueblo se reunieron en el año 1916 en la ciudad de Querétaro, en la misma en que fué fusilado el rubio archiduque Maximiliano de Habsburgo, para darle a México una nueva Constitución, acorde con los ideales por cuyo triunfo habían muerto un millón de personas. Nació el Derecho del trabajo de la vida y para darle satisfacción, como un estatuto natural, desprendido de la esencia del trabajo, que no es una cosa, menos aún una mercadería o artículo de comercio, según explicamos en un párrafo anterior. Desde el primer momento fué concebido como una parte del Derecho natural, como su base imprescindible, sin la cual las restantes libertades o son precarias o no existen. Del torrente de palabras enamoradas de la verdad y de lo justo, nació una nueva idea de la libertad: *Debe ponerse fin a la contradicción existente entre el mundo individualista y liberal burgués y la posibilidad real y no meramente formal, de las libertades auténticas; la libertad ha de usarse para conseguir la elevación constante de las condiciones de vida y el perfeccionamiento del espíritu, pero no deberá hacerse valer para aprovechar, menos aún para explotar, el trabajo de los demás; de ahí que el hombre necesite protección no sólo contra el Estado, sino también, y acaso más, contra el hombre y las fuerzas económicas.* Antes de cerrarse el debate, el constituyente Alfonso Cravioto, con voz emocionada, subrayó la naturaleza de los nuevos derechos del hombre:

«De la misma manera que Francia dió al mundo en la Declaración de 1789 la primera afirmación constitucional universal de los derechos individuales del hombre, así también la Revolución mexicana legará a las generaciones futuras la primera *Declaración constitucional de los derechos sociales del trabajo.*»

Según los precedentes e ideas mencionados, los Derechos del trabajo son parciales y poseen la misma jerarquía de los derechos individuales del hombre; unos y otros constituyen, como podría decir Carlos Schmitt, dos decisiones políticas fundamentales, tomadas por un pueblo en ejercicio de su soberanía. De esta pertenencia a lo que los constitucionalistas conocen con el nombre de parte dogmática de las Constituciones, se deduce que las leyes del trabajo y, naturalmente, las de la Seguridad Social, son un desenvolvimiento de la materia y del espíritu constitucionales, y de ahí también, y de conformidad con el artículo 133 de nuestra Carta Magna, que sean parte de «la ley suprema de todo el país». La doctrina y la jurisprudencia mexicanas aplican constantemente una fórmula: el Derecho del trabajo, como normas deducidas directamente de la Constitución, rompe al Derecho ordinario, esto es, en el conflicto entre normas legales o entre el espíritu del Derecho del trabajo y el Derecho ordinario, civil o mercantil, aquél rompe a éstos. Por otra parte, pero dentro del mismo orden de ideas, la doctrina y la jurisprudencia usan la misma fórmula para regular las relaciones entre la Constitución, sus leyes reglamentarias y las estructuras económicas: la Constitución rompió la idea de la Empresa como un feudo dentro del cual el capital y el empresario eran los únicos titulares de derechos y estableció que los derechos del trabajo, garantizados por ella, serían intocables; por lo tanto, las estructuras económicas que no se ajusten a los mandatos de la Asamblea Constituyente no pueden funcionar. Un ejemplo pone de

relieve la doble supremacía, económica y legal: previene la Constitución (art. 123, fracción XXIII) que

«... los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.»

Pues bien; la jurisprudencia contestó las observaciones consistentes en que la aplicación del precepto, sin limitación alguna, haría imposible la obtención de créditos para la producción y el comercio, y en que, además, destruiría las prelación del Derecho civil y mercantil, diciendo que el texto y el espíritu constitucionales eran intocables.

La Asamblea Constituyente de 1916, en armonía con el espíritu que animó los debates, consignó el principio de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos en la fracción XXII de la *Declaración de derechos sociales*:

«El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección de trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.»

De conformidad con el párrafo introductorio de la *Declaración de derechos*, su reglamentación correspondía a los poderes legislativos de los Estados, pero una reforma constitucional del mes de septiembre de 1929 determinó que la ley del trabajo sería federal por su origen, si bien su aplicación competiría a la Federación y a los Estados, en sus respectivas jurisdicciones. Así se expidió la Ley Federal del Trabajo de 1931, cuyas normas son la adaptación del texto constitucional a la vida nacional, por lo que resulta inútil buscar precedentes en otras legislaciones o doctrinas.

En la base de la reglamentación están dos normas de carácter general: en primer lugar, *la estabilidad de los trabajadores en el empleo es un derecho, pero no un deber*, lo que quiere decir que el obrero puede separarse en cualquier tiempo del empleo; la norma es la consecuencia necesaria de uno de los derechos del hombre clásicos: dispone el artículo quinto de la Constitución que el trabajador no puede obligarse a prestar su trabajo por un lapso superior a un año, pero aun dentro de este término, no puede ejercerse coacción alguna sobre él para forzarle a la prestación del servicio, por lo que el incumplimiento de la obligación de trabajar da únicamente origen a una acción de daños. En segundo lugar, la reglamentación está regida por un principio que vale para todas las instituciones del Derecho mexicano del trabajo: *sus normas son derecho imperativo*, de tal manera que nos encontramos en presencia de reglas irrenunciables; de ahí que la declaración de voluntad de los trabajadores o de los empresarios, o aun la conjunta, carezca de eficacia; por lo tanto, el principio de la autonomía de la voluntad no desempeña ningún papel en el problema de la estabilidad en el empleo.

El legislador decidió una primera cuestión, que se refiere a la duración de las relaciones de trabajo: el Derecho extranjero de aquella época conocía dos formas de las

relaciones de trabajo: a duración indeterminada y para obra o a plazo determinados. El Derecho mexicano adoptó una solución indiferente: las relaciones de trabajo deben tener una duración indeterminada, salvo que la naturaleza del trabajo o de la actividad que vaya a desarrollar el trabajador exija que se celebren por obra o plazo determinados. La jurisprudencia y la doctrina han deducido dos consecuencias fundamentales de este principio: ante todo, que las relaciones para obra o plazo determinados constituyen excepciones a la regla general, por lo que deben aplicarse en forma restrictiva; y, en segundo lugar, que deben constar expresamente en el acto creador de la relación de trabajo. Por otra parte, el legislador, para lograr la efectividad del principio, juzgó conveniente adoptar las mayores precauciones; a este fin dispuso en el artículo 39 que «si vencido el término subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará éste por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias»; en consecuencia, el ingreso del trabajador en la Empresa crea el derecho a la estabilidad en el empleo en tanto subsista la materia del trabajo, salvo que exista alguna causa legal de rescisión o terminación. A su vez, la doctrina y la jurisprudencia reunieron estos principios y conclusiones y resumieron las reglas fundamentales de la legislación: el trabajador que ingresa en la Empresa adquiere un derecho al empleo, del que no puede ser privado sino por causa justa, debidamente probada ante los Tribunales del trabajo. *La relación de trabajo dejó de ser una relación intersubjetiva, transformándose en una relación objetiva entre el trabajador y la Empresa.*

La rescisión se mueve dentro de un conjunto de requisitos: a) Para que pueda operar es indispensable, ante todo, la concurrencia de una causa justificada; por tal se entiende la que está consignada en la ley o se desprende analógicamente de ella. b) El legislador estimó que no todo incumplimiento de las obligaciones debe dar origen a la rescisión, sino que las faltas deben revestir alguna gravedad; así, por ejemplo, si el trabajador no concurre a sus labores uno o dos días, no opera la rescisión, pero si las faltas de asistencia son cuatro o más dentro de un período de treinta días, el empresario está facultado para poner fin a la relación de trabajo; vale la pena decir que cuando el incumplimiento no constituye una causa de rescisión, puede imponerse al trabajador, en los términos de la ley y de las convenciones colectivas, la sanción procedente. c) Los artículos 122 y 125A señalan las causas que permiten al empresario o al trabajador rescindir la relación; cada uno de los preceptos se compone de dos partes: sus diversas fracciones, con excepción de la última, enumeran las causas de rescisión, pero las fracciones finales autorizan al Tribunal de trabajo para aceptar otras.

«Análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.»

Así se relacionaron dos exigencias igualmente valiosas: la limitación de las causas de rescisión y una cierta flexibilidad, indispensable en consideración al hecho de que la previsión humana no puede ser perfecta. d) La rescisión opera, provisionalmente, de manera automática, lo que significa que el trabajador es separado de la Empresa o se separa de ella, sin necesidad de sentencia previa que declare la justificación de la causa

rescisoría. e) El trabajador despedido tiene a su disposición dos acciones: la de cumplimiento de la relación jurídica, llamada por la legislación *acción de reinstalación* y la de pago de una indemnización. Las dos acciones son las mismas que concede el Derecho civil en los casos de incumplimiento de las obligaciones derivadas de un contrato: en virtud de la primera, el trabajador exige se deje sin efecto su separación y, consecuentemente, se le *reinstale en su empleo*, a fin de que vuelva a prestar sus servicios y se le pague el salario correspondiente; por la segunda, reclama el pago de una indemnización, que la *Declaración* fijó en el importe de tres meses de salario. Si el incumplimiento proviene del empresario, a ejemplo, si no respeta la dignidad de la persona, el trabajador puede separarse del empleo y demandar el pago de una indemnización igual a la que acabamos de mencionar. f) El proceso que se origina por las acciones descritas ofrece las modalidades siguientes: si el trabajador fué despedido, el empresario, para evitar la condena, debe expresar y comprobar la causa de la separación; pero si el trabajador es quien se separó del empleo, debe, a su vez, expresar y comprobar la causa que tuvo para hacerlo.

La terminación de las relaciones de trabajo corre paralela con la rescisión, pero difiere en varios aspectos: a) Las causas de terminación están enumeradas limitativamente por el artículo 126, por lo que los Tribunales del trabajo no pueden hacer valer la analogía. b) Su origen es semejante al que encontramos al hablar de la suspensión: la persona del trabajador; fenómenos físicos, sociales o económicos, o la persona del empresario. Pueden ofrecerse algunos ejemplos de los tres grupos: la incapacidad física o mental del trabajador; la fuerza mayor o el caso fortuito, el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, la quiebra de la Empresa o la modernización de la maquinaria, y la muerte o incapacidad física o mental del empresario. c) Los efectos de la terminación, de la misma manera que los de la suspensión, son de dos categorías: si la causa de terminación proviene del trabajador, los efectos son puramente individuales, pero si la causa procede de fenómenos físicos, sociales o económicos, o de la persona del empresario, se produce el cierre de la Empresa, por lo que los efectos de este acto repercuten sobre todos los trabajadores. d) La terminación de las relaciones de trabajo por causa de la Empresa o de la persona del empresario exige la aprobación del Tribunal del trabajo; si no se solicita o es denegada, se considera que existe un despido sin causa justificada. e) La terminación colectiva de las relaciones de trabajo puede ser total o parcial: ocurrirá lo primero si el cierre de la Empresa es total, y lo segundo, si, a ejemplo se clausura un establecimiento por causa de incoasteabilidad u otra legalmente aceptada. f) Por regla general, la terminación va acompañada de una indemnización que fluctúa entre el importe de un mes de salario y el de tres. Para dictar esta solución, el legislador se apoyó en otro principio básico del Derecho contemporáneo: los riesgos de la producción deben recaer sobre el empresario y no sobre los trabajadores.

Pocos años después de la promulgación de la ley discutieron apasionadamente los abogados de los empresarios y los de los trabajadores el significado de la *acción de reinstalación*; tomaron los primeros como pretexto la fracción XXI de la *Declaración*, la que aparentemente autorizaba a los empresarios a no cumplir la sentencia y a sustituir la obligación de reinstalar por el pago de una indemnización que, dados los términos

de los artículos 601 y 602 de la ley, equivalía al importe de tres meses de salario y a una prima de antigüedad igual a veinte días de salario por cada año de servicios; esgrimieron además como argumento principal que la reinstalación de un trabajador en su empleo era una obligación de hacer, por lo cual, y de conformidad con los mandamientos del Código civil y de la idea de los derechos del hombre, no era lícito forzar a la voluntad a la ejecución de un acto. Los partidarios de las ideas que inspiraron la obra de la Asamblea Constituyente hicieron valer, por una parte, la claridad y precisión de la *Declaración* y, por otra, la autonomía del Derecho del trabajo, su naturaleza y el espíritu de sus instituciones; además, en oposición con la tesis de los abogados de las Empresas, sostuvieron que en la relación de trabajo se dan una obligación y un derecho a cargo y a favor de cada uno de sus miembros; el trabajador tiene el deber de poner su energía de trabajo a disposición del empresario y el derecho de exigir el pago del salario; a su vez, el empresario tiene el derecho de exigir y utilizar la energía de trabajo del obrero y la obligación de pagar el salario, sin que exista el deber de utilizar el trabajo; todavía agregaron que si se colocara el problema dentro de la concepción romano-civilista del contrato de trabajo, que veía en él un contrato de arrendamiento, habría de decir que el empresario, arrendatario de los servicios, podía usar de ellos, como el inquilino puede utilizar el precio dado en arrendamiento, pero no está obligado a hacerlo. La Suprema Corte de Justicia de la Nación retardó durante varios años la solución del problema, pero el 29 de julio de 1936 dictó la sentencia *Gustavo Adolfo de la Selva*, en la que recogió la interpretación defendida por los trabajadores: los empresarios —afirmó el Tribunal Supremo— tienen el derecho, pero no el deber, de utilizar la energía de trabajo de los obreros; su obligación consiste en el pago del salario, que es una obligación de dar y no de hacer; en consecuencia, no existe razón jurídica alguna que justifique el incumplimiento directo de la sentencia. Cuatro años después cambió la Corte su criterio, sentencia de *Oscar Cué*, de 25 de febrero de 1940; en ella se sostuvo que la obligación del empresario consistía en reponer al trabajador en su empleo, por lo que era una obligación de hacer, cuyo cumplimiento no podía imponerse coactivamente. Corrieron así más de veinte años, hasta que en el mes de diciembre de 1961 el Presidente de la República envió al Poder Revisor de la Constitución una iniciativa de reformas a la *Declaración de derechos*, que puso fin al debate. Un año después se presentó ante el Poder legislativo un proyecto de modificaciones a la legislación del trabajo. En consecuencia, las fracciones XXI y XXII, reformadas de la *Declaración*, y los artículos 121 y 125A de la Ley Federal del Trabajo, constituyen el actual Derecho positivo: a) Todos los principios que hemos descrito conservaron su vigencia, por lo tanto, los trabajadores no pueden ser separados de sus empleos sino por causa justificada; asimismo, el trabajador despedido puede ejercitar la acción de reinstalación o la de daños y perjuicios. b) La única variante se refiere a la ejecución de la sentencia que declara injustificado un despido y decreta la reinstalación del trabajador en el empleo. Los nuevos textos constitucionales adoptaron una solución intermedia: la estabilidad de los trabajadores en sus empleos debe respetarse, pero no puede ser absoluta, porque la utilización forzosa de una persona puede implicar una violación a los derechos individuales del hombre, toda vez que a nadie se puede

obligar a convivir con otro. En el curso de los debates se mencionó expresamente el caso de los trabajadores domésticos y el de aquellas personas que están en contacto inmediato y directo con el empresario. Con base en estas ideas, el Poder Revisor de la Constitución autorizó al legislador ordinario para que determinara limitativamente los casos en los cuales podría el empresario incumplir la condena, sustituyéndola por una indemnización, cuyo monto debería quedar asimismo determinado en la ley. El 31 de diciembre de 1962 se publicó la reglamentación correspondiente; en los nuevos artículos 124 y 125 se precisaron las causas legales de incumplimiento directo de la sentencia de reinstalación y las indemnizaciones sustitutivas:

Art. 124. El patrono 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 éste no excediese 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. 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.
- III. En el importe de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones a que se refieren las dos fracciones anteriores.»

La doctrina mexicana se ha propuesto el tema de *la naturaleza del derecho al empleo*, sin haber alcanzado todavía una opinión uniforme; tampoco se ha pronunciado en favor de alguna respuesta la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia

de la Nación. Varios profesores muestran una marcada inclinación a configurarlo como una manera de ser de los derechos de propiedad: el derecho al empleo no sería un simple derecho de crédito en contra del empresario, sino un derecho de propiedad sobre el empleo, de naturaleza inmaterial; en apoyo de su argumentación, los defensores de esta corriente citan los párrafos del profesor Paul Durand (*Traité de Droit du travail*, tomo II, núm. 49) y de Georges Ripert (*Aspects juridiques du capitalisme moderne*, números 136 y 137) y hacen notar que el Derecho mexicano, con su nueva reglamentación, rompió definitivamente con el pasado y dió las bases para una concepción del derecho al empleo más conforme con las orientaciones de nuestros días. Otros pensadores se limitan a la afirmación de que es un derecho real *erga omnes*, y explican esta característica diciendo que si el trabajador es despedido arbitrariamente, la sentencia del Tribunal del trabajo que decreta la reinstalación debe cumplirse, sin que pueda oponer derecho alguno la persona que sustituyó al trabajador despedido. Para fundar su tesis mencionan el artículo séptimo de la ley:

«Se atacan los derechos de tercero cuando se trate de sustituir o se sustituya definitivamente a un trabajador que haya sido despedido de su empleo sin haberse resuelto el caso por el Tribunal de trabajo.»

La vida continúa su curso en beneficio de las generaciones de hoy y de mañana. Otras dos instituciones completaron el panorama del nuevo Derecho del trabajo: la nueva definición de los salarios mínimos concebidos ahora como un instrumento para la elevación permanente de los niveles de vida de los trabajadores, y la reglamentación del Derecho a una participación obrera en las utilidades de las Empresas, reconocido por la Asamblea Constituyente de 1916. Son dos instituciones que nacieron como un reflejo de la vida nacional y de su idea de la justicia social. Ninguna de las dos pertenece a este ensayo, pero la segunda es una ratificación de la doctrina que considera que la relación de trabajo se da entre el trabajador y la Empresa y que aquél es titular de un derecho en ésta.