

LAS GARANTÍAS AL TRABAJO *

*Por Néstor de Buen Lozano, del
Instituto de Derecho Comparado de
México.*

No es el enunciado del tema tan preciso como sería de desear. Por “garantías al trabajo” pueden entenderse cosas diversas. La respuesta que se dé, partiendo de la interpretación subjetiva del título de la cuestión, puede provocar que los diversos trabajos que se presenten, traten de temas totalmente diversos.

En una interpretación primaria podríamos entender que la pregunta se refiere al derecho de las gentes, en nuestro caso, de los habitantes de la República Mexicana, para trabajar. Quizás esta idea no es exacta y la intención del cuestionario sea la de establecer, mediante la respuesta que se dé, cuáles son los derechos mínimos de los trabajadores y cuáles las formas que pueden adoptar para su defensa.

Para no caer en el peligro de una interpretación personal, nuestra respuesta será un informe de la situación laboral en México. Trataremos de que encuadre esa respuesta cualquier posible interpretación al tema. Obviamente corremos el riesgo de hacer referencia a materias no escogidas, pero preferimos aceptar esa posibilidad y no caer en la omisión.

El derecho del trabajo y los derechos de los trabajadores tienen en México rango constitucional. La Constitución de cinco de febrero de 1917 señala en su artículo 4º que: “... A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...” A su vez en el artículo 5º de la misma Constitución se señala que: “Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos

* SECCIÓN III: C. *Derecho del trabajo*. 1) Las garantías jurídicas del derecho al trabajo.

personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial...” Por otra parte en el artículo 123 de la propia Constitución se establecen las bases conforme a las cuales deben operar las leyes sobre el trabajo, que rigen entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y, de una manera general, sobre todo contrato de trabajo.

Los preceptos anteriores constituyen, sin duda alguna, la cimentación sobre la que descansa la estructura laboral mexicana, entendida en una forma amplia. Los dos primeros citados podrían servir para contestar la pregunta de cuáles son las garantías al trabajo en nuestro derecho; el tercero, o sea el artículo 123, contesta indiscutiblemente la cuestión acerca de cuáles son las garantías del trabajador. Todos ellos resultan aplicables no solamente a los mexicanos sino también a los extranjeros, ya que a virtud de lo dispuesto en el artículo 33 constitucional, también tienen derecho a las llamadas garantías individuales consagradas, entre otros, en aquellos artículos.

Para el mejor desarrollo de este trabajo, estudiaremos en primer término la reglamentación de los artículos 4º y 5º; enseguida, y con relación al artículo 123 expondremos, con la brevedad indispensable, cuáles son las garantías de los trabajadores tanto de la empresa privada como del Estado y haremos, para terminar, una particular referencia a la situación de la seguridad social.

LEY DE PROFESIONES

Por Decreto de 30 de diciembre de 1944 publicado el día 26 de mayo de 1945 se promulgó la Ley Reglamentaria de los artículos 4º y 5º Constitucionales, relativos al ejercicio de las profesiones en el Distrito y Territorios Federales. El reglamento de dicha ley fue expedido el día 27 de septiembre de 1945, habiendo sido publicado el 1º de octubre del mismo año. Tanto la ley como el reglamento entraron en vigor al día siguiente de su publicación.

De acuerdo con el artículo 2º de la Ley, requieren título para su ejercicio las profesiones de actuario, arquitecto, bacteriólogo, biólogo, cirujano dentista, contador, corredor, enfermera, enfermera y partera, ingeniero en todas sus ramas, licenciado en derecho, licenciado en economía, marino, médico, veterinario, metalúrgico, notario, piloto aviador, profesor de educación pre-escolar, primaria y secundaria, químico y trabajador social. Esto significa que cualquier otra actividad no prevista en la ley

podrá ser ejercida sin necesidad de título profesional. El título deberá ser expedido por planteles debidamente autorizados por la Secretaría de Educación Pública o bien por las escuelas e institutos dependientes de la Universidad Nacional Autónoma de México, pudiendo registrarse además los títulos expedidos en el extranjero.

Es interesante destacar que la ley de Profesiones contiene una disposición que prohíbe a los extranjeros ejercer, en el Distrito Federal, las profesiones técnico-científicas que son objeto de la ley (art. 15). Ahora bien, en contra de la aplicación de dicho precepto se han promovido infinidad de amparos por considerar que el mismo impone una restricción anticonstitucional. La Suprema Corte ha resuelto en diversas ejecutorias, que ya han sentado jurisprudencia, que dicha limitación efectivamente es anticonstitucional, por lo que ante la negativa de la Dirección General de Profesiones de expedir a los extranjeros las cédulas necesarias para el ejercicio profesional, se han venido concediendo amparos cuya resolución ha eliminado ese obstáculo.

El control de las actividades de los profesionistas corresponde en el Distrito Federal a la Dirección General de Profesiones, organismo dependiente de la Secretaría de Educación Pública, que fue creado expresamente en la ley. Los títulos deberán registrarse ante la Dirección, la que tiene además, como finalidad primordial, la de expedir las cédulas correspondientes, que tienen valor de patente para el ejercicio profesional.

La ley prohíbe expresamente que las autoridades, tanto judiciales como administrativas, autoricen la intervención en calidad de patronos o asesores técnicos de las personas que no tengan título profesional registrado. Del mismo modo solamente los profesionistas y técnicos debidamente autorizados podrán percibir honorarios por sus servicios.

Los Colegios de Profesionistas se constituyen en el Distrito Federal, sin que puedan exceder de cinco por cada rama o especialidad. No será necesario pertenecer a un Colegio de Profesionistas para poder ejercer una profesión, situación ésta que ha provocado el que en la práctica su importancia sea mínima, desempeñando simplemente una función de control de la ética profesional que no tiene mayor eficacia.

Todos los estudiantes, de acuerdo con la ley, deben prestar servicio social. De hecho esta obligación, que por su alta finalidad merece pleno respeto, no ha sido cumplida sino en mínima parte, y esto en forma exclusiva por la profesión médica.

En términos generales el sistema implantado por la ley reglamentaria de los artículos 4º y 5º constitucionales, ha servido para depurar el ejercicio profesional en cuanto ha determinado una sensible disminución de las actividades de los prácticos. Sin embargo no existe un absoluto rigor en la exigencia de cumplimiento de la Ley, por lo que aún se filtran en el ejercicio profesional personas que no están debidamente facultadas.

EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Constitución de 5 de febrero de 1917 que fue resultado del movimiento revolucionario iniciado desde 1910, plasmó con jerarquía constitucional los derechos de los trabajadores. De lo dispuesto en el artículo 123 surgió, como ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo publicada el día 27 de agosto de 1931, y que entró en vigor desde la fecha de su promulgación.

El artículo 123 ha sufrido algunas reformas y adiciones que han tenido por objeto afinar aquellos aspectos que en la práctica demostraron estar mal resueltos. Particularmente han sido reformadas la fracción ix relativa a la fijación del salario mínimo (D.O. de 4 de noviembre de 1953); la xviii relativa a las huelgas en los servicios públicos (D.O. de 31 de diciembre de 1938); la xxix relativa al Seguro Social (D.O. de 6 de septiembre de 1929); la xxxi, que establece los casos de competencia federal (D.O. de 18 de noviembre de 1942), y la principal adición que crea todo un nuevo capítulo en el artículo 123, el B), que incluye los derechos de los trabajadores al servicio del Estado (D.O. de 31 de diciembre de 1960).

La Constitución establece una serie de derechos que ni siquiera la voluntad de los trabajadores pueden eliminar en las treinta y un fracciones que forma el primer inciso del artículo 123.

La fracción i señala que la jornada máxima será de ocho horas. Ahora bien, debe entenderse que esta duración se refiere exclusivamente a la jornada diurna o sea la que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo queda comprendida entre las seis y las veinte horas. Por el contrario la jornada nocturna, o sea la comprendida entre las veinte y las seis horas, no podrá tener una duración superior a siete horas. La propia ley establece que puede haber una jornada mixta, que será aquella que comprenda periodos de tiempos de las jornadas diurnas y nocturnas, siempre y cuando

esta última abarque menos de tres horas y media, pues si comprende más de este plazo será jornada nocturna.

Los menores de dieciséis años y las mujeres no podrán realizar en ningún caso trabajo nocturno industrial. En los establecimientos comerciales no prestarán servicios después de las diez de la noche. En ningún caso los menores de dieciséis años podrán trabajar más de seis horas, y a los menores de doce años se les prohíbe celebrar contrato de trabajo.

Esta regla general de la duración máxima de la jornada de trabajo ha sufrido, en la práctica, algunas modificaciones. En efecto, y por mera conveniencia común a los intereses de las empresas y de los trabajadores y siempre que ello se establezca en un contrato colectivo de trabajo, ha sido aceptado que la jornada se divida entre cinco días a la semana y no en seis, a efecto de dar a ambas partes la oportunidad de descansar los sábados. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha considerado que en ese caso el beneficio que obtienen los trabajadores justifica el aumento de la jornada diaria, ya que les permite el descanso completo durante dos de cada siete días.

El artículo 123 señala en su fracción XI que cuando por circunstancias extraordinarias deben aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente el ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. Este trabajo extraordinario no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Para los menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad está prohibido laborar en jornada extraordinaria.

La práctica procesal en los tribunales de trabajo ha hecho que en cierto modo este beneficio que otorga la ley a los trabajadores no sea tan efectivo como sería de desearse particularmente cuando se trata de empresas de limitados recursos, ya que es necesario, de acuerdo con la jurisprudencia de la Suprema Corte, que el trabajador pruebe haber prestado sus servicios en horas extraordinarias, de momento a momento, lo que implica, lógicamente, una dificultad insuperable, que en muchas ocasiones ha hecho nugatorio este derecho.

En la fracción IV se determina, que por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos.

En la fracción V se establece que durante los tres meses anteriores al parto las mujeres no deberán desempeñar trabajos físicos que requieran esfuerzo material considerable y que en el mes siguiente al parto, disfrutarán de absoluto descanso, debiendo percibir salario íntegro, conservando su em-

pleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Independientemente de estos beneficios, y a raíz del establecimiento del régimen de seguridad social, las trabajadoras tienen aseguradas la atención médica y ayuda para la lactancia que se cubren por el Instituto Mexicano del Seguro Social con cargo a una cuota específica.

Una de las prestaciones de mayor importancia de las que fija la Constitución General de la República Mexicana en favor de los trabajadores, está amparado por la fracción VI que impone el establecimiento de un salario mínimo regional, para cuya fijación deben tenerse en cuenta las condiciones de cada región, considerándose que dicho salario deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de la familia del obrero, su educación y sus placeres honestos como jefes de familia.

La fijación del salario mínimo es objeto de un procedimiento particular previsto en la ley, en virtud del cual, cada dos años deben reunirse las comisiones obreras y patronales, que analicen las necesidades de la región, con vista a dicha fijación. Para el caso de que estas comisiones no lleguen a un acuerdo, corresponde establecer el salario mínimo a la representación obrera y patronal, que junto con la gubernamental constituyen los elementos integradores de los tribunales de trabajo. Este sistema, hasta ahora, ha dado por resultado que corresponda en definitiva a la autoridad municipal la fijación del salario mínimo en cada región llegando a soluciones que siempre constituyen, y no conocemos excepciones a dicha regla, el justo medio de las pretensiones de ambas partes.

El sistema de fijación del salario mínimo ha sido duramente combatido, porque se considera que en definitiva ese aumento provoca un aumento paralelo en el costo de la vida, que resiente inclusive la propia clase aparentemente beneficiada. No cabe duda que en la realidad este fenómeno se presente regularmente, pero hasta el momento no se ha encontrado una solución que satisfaga mejor la necesidad que se pretende cubrir. Sin embargo hay la tendencia a buscar una fórmula más adecuada.

El salario mínimo, de acuerdo con la fracción VIII, no puede ser objeto de embargo, compensación o descuento. Inclusive, los trabajadores deberán percibirlo en forma íntegra, sin que pueda quedar afectado por el pago del impuesto sobre ingresos mercantiles, ni por el pago de cuotas al Seguro Social. Esta regla, que en el artículo 123 se expresa en forma absoluta, admite sin embargo alguna excepción. En efecto, se podrá descontar del salario la pensión alimenticia que deba pagar algún trabaja-

por resolución judicial, pudiendo descontarse así mismo las cuotas sindicales ordinarias o las que se fijan para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorro, cuando de una manera expresa queda manifestada la conformidad de los trabajadores.

Para evitar un sistema vicioso, muy en boga en la República Mexicana hasta antes del movimiento revolucionario de 1910, quedó prohibido en la fracción x que el salario se pague en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo substitutivo de la moneda. Este principio ha dado origen actualmente a algunas controversias, ya que su aplicación estricta impide, en cierto modo, que se lleven a la práctica medidas propuestas por algunos grupos industriales, quienes han establecido el sistema de entrega de víveres a los trabajadores, tratando de evitar que una parte considerable del salario se destine hacia fines distintos de los de la necesidad familiar. En efecto, se ha pretendido, y en algunas partes inclusive se ha llevado a la práctica con éxito, que los trabajadores reciban parte de su salario en productos alimenticios y para el hogar, cuyo importe a valor inferior al de mercado, es cargado a su percepción semanal. En estricto sentido ese sistema pudiera entenderse contrario a la disposición de la fracción x y no han sido pocas las controversias que el intento de implantarlo ha suscitado. En particular, con motivo de la Segunda Mesa Redonda de la Confederación Patronal de la República Mexicana, organizada para tratar asuntos relacionados con el Derecho del Trabajo, se presentó una ponencia que apoyaba la implantación del pago parcial del salario, en especie. La fórmula, satisfactoria en los casos en que hay buena fe, fue rechazada por considerarla peligrosa, en la medida en que podía derivar hacia el sistema combatido por el artículo 123. No cabe duda que será preciso examinar con cuidado este punto y eventualmente llegar a una aclaración del precepto, que permita, con plena garantía de los derechos de los trabajadores, aprovechar las innegables ventajas de un sistema de esta índole.

Fue preocupación del constituyente dar al pueblo educación, habitación y sanidad. Por ello se incluyen en el artículo 123 en sus fracciones XII y XIII, los derechos de los trabajadores para contar con habitaciones cómodas e higiénicas, escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Además, en los centros de trabajo cuya población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, edificios destinados a los servicios municipales y centros recreati-

vos. Por otra parte se prohíbe que en los centros de trabajo se instalen expendios de bebidas embriagantes, y casas de juegos de azar.

La fracción XIX fija la responsabilidad de los patrones por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten. Este sistema que en la teoría de la responsabilidad por riesgos, corresponde a la del riesgo creado o responsabilidad objetiva, obedece en su origen a la tesis de que los perjuicios ocasionados por los riesgos debe soportarlos el patrón a quien el trabajador preste sus servicios. Sin embargo, hoy en día, y especialmente desde la instauración del régimen de seguridad social, la teoría de la responsabilidad patronal ha derivado hacia un sentido social de la responsabilidad, en virtud del cual y para una mayor garantía de los trabajadores, el riesgo se divide entre el Gobierno, la clase patronal y la propia clase trabajadora, a través de un sistema de seguro. Se está viviendo en México ahora esa fórmula que ha hecho posible garantizar los intereses de los trabajadores afectados por riesgos y que antes se supeditaban a la mayor o menor solvencia del empresario. Puede afirmarse que, sin lugar a dudas, la seguridad social ha sido, de hecho, uno de los mejores logros del movimiento revolucionario iniciado en 1910.

Hoy en día y de acuerdo con el artículo 46 de la Ley del Seguro Social, el patrón que asegura a sus trabajadores quedará liberado de las responsabilidades que por riesgo profesional de sus obreros o empleados le corresponderían al tenor de la citada fracción XIV. Inclusive, y aun cuando el patrón no asegure al trabajador, se estima que éste queda asegurado automáticamente por virtud de la relación de trabajo, aun cuando en este caso la responsabilidad económica patronal le obliga a cubrir al Instituto Mexicano del Seguro Social el capital constitutivo de las prestaciones a que el trabajador tenga derecho.

Dentro del mismo espíritu la fracción XV señala que los patrones están obligados a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo. La inobservancia de estas obligaciones puede hacer acreedor al patrón de serias sanciones establecidas por leyes reglamentarias de este precepto. A mayor abundamiento, y por lo que hace al régimen de seguridad social, puede quedar incrementado el costo del aseguramiento por considerarse que existe un mayor grado de riesgo en una empresa que no cumpla con estos requisitos.

La fracción XVI señala que tanto los patrones como los trabajadores tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera. Este precepto ha sido desarrollado ampliamente en la Ley Federal del Trabajo por medio de normas que regulan la constitución de los sindicatos, estos podrán ser *gremiales*, o sea formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad; *de empresa*, en los que se agrupan los individuos de varias profesiones, oficios o especialidades que prestan sus servicios en una misma empresa; *industriales*, que forman individuos de varias profesiones, oficios o especialidades que prestan sus servicios en dos o más empresas industriales; *de oficios* varios, formados por trabajadores de diversas profesiones y nacionalidades y *de industria*, integrados por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios a una misma empresa o a diversas empresas de la misma industria, que estén establecidas en dos o más entidades federativas.

La Constitución autoriza como un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros. Una huelga será lícita siempre que tenga por objeto conseguir un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo y los del capital. Así mismo, podrá emplazarse a huelga a una empresa cuando se pretenda obtener de un patrón la celebración o el cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo; exigir la revisión, en su caso, del contrato colectivo de trabajo, al término de su vigencia o apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados anteriormente.

Constituye quizás la reglamentación de la huelga en el derecho laboral mexicano, uno de los puntos más delicados de este sistema jurídico. En efecto, la calificación de la huelga en cuanto a su licitud o ilicitud, existencia o legal inexistencia, la lleva a cabo la autoridad, una vez que ha estallado el movimiento y aun cuando la ley dispone que esa calificación debe hacerse en un término perentorio a partir del estallido de la huelga, el sistema ha dado origen a multitud de conflictos en los que gentes sin escrúpulos, ostentando una supuesta representación de trabajadores, formulan emplazamientos que tienen como único objeto la obtención de ventajas económicas personales. Por otra parte, de seguirse un sistema contrario se correría el gravísimo peligro de hacer nugatorios los derechos auténticos de los trabajadores. Ante esa disyuntiva, y con un espíritu proteccionista de la clase económicamente débil, se ha preferido, conociendo los peligros que ello supone, mantener el sistema de la calificación posterior al estallido de la huelga. Sin embargo, debe destacarse que la

autoridad, cada día con mayor rigor, vigila el buen funcionamiento de esta fórmula, para tratar de impedir los abusos a que puede dar lugar.

La Constitución autoriza el paro entendido como acto realizado por el patrón cuando el exceso de producción hace necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje. Este derecho se canaliza a través del llamado conflicto de orden económico para el que la Ley Federal del Trabajo establece un procedimiento especial, en el que se tienen en cuenta necesariamente opiniones de peritos en la materia.

La fracción xx determina que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siempre integradas por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y un representante del Gobierno. En México funciona una Junta Central de Conciliación y Arbitraje por cada entidad federativa, con competencia para conocer de los asuntos locales, y Juntas municipales y regionales que, únicamente en vía conciliatoria, atienden los conflictos regionales. Así como existe una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a la que corresponde resolver las controversias que se susciten en las empresas que realicen actividades consideradas como de jurisdicción federal, y una Junta Federal de Conciliación por cada Estado de la República, que también interviene solamente en periodo conciliatorio.

En materia de responsabilidad de los patrones por separación injustificada de los trabajadores, la Constitución establece que los trabajadores tendrán derecho al pago de tres meses de salarios y en los casos en que el patrón se niegue a obedecer una orden de reinstalación de un trabajador, se deberá pagar además el importe de veinte días de salarios, por cada año de servicios prestados, obligación ésta que la ley califica de responsabilidad del conflicto.

Actualmente está a punto de ser reformada la fracción xxii del artículo 123 en el sentido de que el patrón no podrá negarse a reinstalar a un trabajador que haya despedido sin causa justificada, debiendo reinstalarlo forzosamente, sin que pueda substituir esa obligación de hacer, por el pago de tres meses de salarios y veinte días más por cada año de servicios prestados. Esta reforma ha sido ya aprobada por el Congreso de la Unión y únicamente está pendiente de la aprobación de los Congresos Locales, ya que por tratarse de una reforma constitucional, no basta que sea aprobada por el Congreso federal.

LAS GARANTÍAS AL TRABAJO

153

La reforma ha despertado una profunda inquietud en los círculos patronales que estiman es inadecuada, fundando su oposición en consideraciones que van desde las meramente económicas hasta las de orden político, no menos importantes que las primeras.

Es innegable que esta reforma es trascendental, porque concede a los trabajadores un derecho permanente a la planta que ocupen e impide a los patronos el eliminar de su personal a aquellas gentes que no le sean gratas. Como en el caso de la huelga, se trata de soluciones drásticas, en las que siempre se ponen en balance dos situaciones contrarias que pueden resultar inconvenientes. En nuestro concepto, esta medida no es tan grave como la clase patronal supone. Lo único que debe deducirse de ello, particularmente en el orden jurídico, es que lo que hasta ahora se ha venido llamando contrato de trabajo o sea el acuerdo de voluntades, ha pasado a ser una mera relación que no encuentra fundamento en la autonomía de la voluntad. De ello resultan infinitas conclusiones que no podemos, por razones de espacio, destacar aquí.

A efecto de evitar los perjuicios que la insolvencia de una empresa frecuentemente provoca en la economía de los trabajadores, la fracción XXIII del artículo 123, concede, en favor de éstos, una preferencia respecto de los créditos que deriven de salarios o sueldos devengados en el último año o de indemnizaciones, preferencia que se ha hecho valer inclusive aún en contra de créditos privilegiados, que son, no solamente los hipotecarios, sino inclusive los propios créditos fiscales.

Acepta la Constitución la creación de bolsas de trabajo, aun cuando determina que este servicio en todo caso deberá ser gratuito.

Para la garantía de los trabajadores mexicanos que prestan sus servicios en el extranjero, se exige la legalización por la autoridad municipal competente y el visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador se deba trasladar, de los contratos que con ese objeto se lleven a cabo. Dichos contratos en todo caso deberán estipular claramente que los gastos de la repatriación quedarán a cargo del empresario contratante.

En la fracción XXVII y con un sentido proteccionista digno de alabanza, se señala que serán condiciones nulas, y no obligarán a los contrayentes, aun cuando llegaren a expresarse en el contrato, todas las que impliquen una renuncia a los derechos mínimos que fija la ley en favor de los trabajadores. Con ello se ha evitado, si no totalmente por lo menos en una gran proporción, que los trabajadores, colocados en situaciones económicas precarias, renuncien a aquellos derechos legales establecidos en su

favor, a cambio de una remuneración indispensable. La práctica ha demostrado sin lugar a dudas la bondad de esta disposición.

El establecimiento del seguro social comprendiendo las ramas de invalidez, de vida, de cesantía, enfermedades y accidentes y otros fines análogos, está previsto por la fracción XXIX, reglamentada a su vez por la Ley del Seguro Social de la que haremos un breve comentario en la parte final de este trabajo.

Se considera de utilidad pública y así lo establece la fracción xxx, el establecimiento de sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas destinadas a ser adquiridas por los trabajadores en plazos determinados. A este derecho constitucional se le ha dado extraordinario desarrollo a través del organismo denominado Instituto Nacional de la Vivienda, cuya misión es, particularmente, la de realizar dicho fin.

La fracción xxxi, última del primer inciso del inciso del artículo 123 constitucional, establece las reglas mínimas para fijar la competencia de las autoridades federales y locales, en materia de trabajo. Determina, en particular, que es de la competencia exclusiva de las autoridades federales, todo lo relativo a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hule-ra y azucarera, minería, hidrocarburos, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le son conexas; y empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales.

Es también de la competencia de las autoridades federales resolver los conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa, y por último, todo lo relativo a los obligaciones que en materia educativa correspondan a los patrones en los términos que fija la ley.

A su vez la fracción XIII del artículo 123 y a raíz de la adición constitucional contenida en el Diario Oficial de 31 de diciembre de 1960, consagra en favor de los trabajadores al servicio del Estado, derechos equivalentes a los que tienen los trabajadores al servicio de particulares y empresas descentralizadas.

LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

Con apoyo en lo dispuesto en la fracción XXIX del artículo 123 constitucional y por Decreto publicado en el Diario Oficial de 19 de enero de 1943, entró en vigor la Ley del Seguro Social cuya aplicación en la Re-

pública Mexicana se ha venido haciendo en forma paulatina en la medida en que los recursos económicos del Instituto, lo han hecho posible.

El seguro social constituye un servicio público nacional, cuya organización y administración ha quedado en manos del Instituto Mexicano del Seguro Social, que tiene personalidad jurídica propia.

Esta ley comprende los seguros de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; enfermedades no profesionales y maternidad, invalidez, vejez, muerte y cesantía en edad avanzada.

Comprende el régimen del seguro obligatorio a todas las personas que se encuentren vinculadas a otras por un contrato de trabajo; a los que presten sus servicios en virtud de un contrato de aprendizaje y a los miembros de sociedades cooperativas de producción o de consumo obreras o mixtas, ya sea que estos organismos funcionen como tales conforme a derecho o sólo de hecho.

Los trabajadores al servicio del Estado no quedan comprendidos dentro de los beneficios del Seguro Social, pero cuentan, por disposición constitucional, con un organismo semejante, el Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado, que en la esfera gubernativa viene realizando la misma función.

La Ley del Seguro Social, por su naturaleza eminentemente técnica, ha venido sufriendo reformas importantes que atienden, sobre todo, a hacerla más funcional. Los recursos económicos cuantiosos que ha podido obtener el Instituto por la cuota gubernamental, patronal y obrera, se han destinado, en su mayor parte, a la creación y conservación de establecimientos médicos que cuentan, indiscutiblemente, con equipo y personal de primera clase.

Quizás las percepciones económicas que se otorgan en forma de pensión a los trabajadores, no sean aún suficientes para resolver la situación de familias siempre numerosas en nuestro medio, pero no cabe duda de que han venido a aliviar de modo importante las necesidades gravísimas de quienes por sus salarios exiguos no pueden hacer frente a los gastos siempre elevados provocados por enfermedades y riegos profesionales.

El éxito indiscutible de la seguridad social ha llevado al gobierno mexicano a la idea de extenderla no solamente a quienes estén vinculados por un contrato de trabajo, sino a todas aquellas personas que tengan una actividad económica. Por ahora, ello no pasa de ser una intención, aun cuando no es difícil que en un plazo breve quede consagrado en la práctica, si se encuentra la fórmula que permita solucionar los graves problemas que esa organización supone.

Dijimos al principio de este trabajo que la imprecisión del enunciado, hace difícil entender cuál debió ser su contenido. Por ello hemos preferido destacar los tres aspectos que consideramos fundamentales, o sea la garantía concedida a todo habitante de la República Mexicana para desempeñar la actividad lícita que mejor le acomode; los derechos de quienes estén vinculados por un contrato de trabajo, y la garantía, también de jerarquía constitucional para un seguro social que refleja el concepto moderno de la responsabilidad colectiva, como medio idóneo para hacer frente a las necesidades de quienes estén sujetos a los riesgos constantes que el trabajo puede traer consigo.

No presentamos una fórmula ideal y perfecta, pero sí podemos decir con satisfacción que México cuenta, en este orden de cosas, con un sistema jurídico y económico digno de admiración. Seguramente, junto con la reforma agraria, constituye el sistema laboral la obra más lograda de México.