

# ¿Derecho del trabajo vs revolución francesa?, una duda

**Carlos Reynoso Castillo**

## **Planteamiento de la duda**

Tradicionalmente el análisis histórico del derecho del trabajo ha sido presentado como una trayectoria lineal y progresiva. Dentro de esta visión, la Revolución Francesa de 1789 aparece como el extremo inicial de una evolución.<sup>(1)</sup> Este extremo estaría caracterizado por el marcado énfasis en los aspectos individualistas y liberales. En el otro extremo, encontraríamos una serie de normas que intentan romper con aquellos principios liberales. Este grupo de normas sería el derecho del trabajo, el cual reconociendo las dificultades de aplicación del derecho común se erigiría como el "protector" de las personas que estarían siendo afectadas con la aplicación de aquellos principios liberales<sup>(2)</sup>.

Esta concepción permita pensar en una ruptura histórica de la reglamentación de las relaciones laborales entre los principios civilistas y los principios propios al

derecho del trabajo. Sin embargo, la duda consiste en preguntarse hasta que punto dicha interpretación es aún vigente.

En ese sentido, estos comentarios deben ser vistos como una reflexión inicial y no terminal respecto de la cual se plantearían más preguntas que respuestas.

## **Los antecedentes de la duda**

### *A. La exportación de la revolución*

Los ideales de instauración de una nueva organización social en la Francia revolucionaria quedaron plasmados en diversos sectores del orden jurídico<sup>(3)</sup>.

Concretamente en el código civil<sup>(4)</sup>, donde se ubicó la primera reglamentación de las relaciones laborales, y donde se contemplaron ciertos axiomas<sup>(5)</sup>, los cuales servirían de sustento a las nuevas relaciones entre empleadores y empleados, tales bases serían: la libertad de trabajo, la autonomía de la voluntad y la igualdad de las partes en la celebración de los contratos<sup>(6)</sup>.

- 1 Para efectos de estos comentarios la expresión "Revolución Francesa" debe ser entendida como un proyecto que históricamente propuso la organización de un nuevo orden jurídico basado en ciertos principios de corte liberal.
- 2 Algunos de estos principios son: La autonomía de la voluntad y la igualdad de las partes. Sobre el primero, el derecho del trabajo aparecería como una limitante a la autonomía de la voluntad de las partes, en la medida que impone prestaciones mínimas a partir de las cuales las partes podrían negociar. Por otro lado, sobre la igualdad de las partes, el derecho del trabajo intentaría romper con esta igualdad, reconociendo ciertas normas con las cuales se reconoce la existencia de una parte "débil" en el contrato de trabajo, y que sería el trabajador.

- 3 Tal vez los documentos legales más importantes hayan sido: la ley "le Chapelier", el código penal y el código civil. Los cuales aparecen históricamente como la expresión legal del deseo por organizar la sociedad con nuevas bases. C.f. De la Cueva, M. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Vol. I, 1ª ed., Porrúa, México 1980, p. 8.
- 4 El código napoleón "es el primer texto oficial que presentó, según la sistematización propia del movimiento codificador moderno, una transformación completa de los objetos del discurso jurídico". Cf. Arnaud, A.J. *Essai d'analyse structurak du Code Civil Français. La regle du jeu dans la paix bourgeoise*. LGDJ, Paris 1973, p. 16. (Thiducción libre del autor).
- 5 Cf. Lyon Caen, G. *Droit du Travail*. 12 ed. Dalloz (Preás Dalloz), Paris 1984 p. 11
- 6 Cf. Javillier, J.C. *Derecho del trabajo*. Instituto de Estudios Laborales y de Seguridad Social, Madrid 1982, p. 92).

Estos principios fueron objeto de una "migración jurídica" hacia América<sup>(7)</sup> donde encontraron una acogida incondicional por parte de las constituciones latinoamericanas y los códigos civiles del siglo XIX<sup>(8)</sup>.

Esta reglamentación aparecería como el único espacio posible para encuadrar legalmente las relaciones laborales. En esta época, el debate se centraría en discutir cuál de las figuras contractuales (de naturaleza civil) era la más adecuada para normar la relación empleado-empleador<sup>(9)</sup>.

### B. La "ruptura" con la revolución

Este encuadramiento civilista de las relaciones laborales pronto mostró sus deficiencias y sus incoherencias con una realidad cada vez más alejada del formalismo legal. Los autores de la época concentraron sus esfuerzos para mostrar como los axiomas o principios emanados del derecho civil encubrían una creciente injusticia.

Esta época de cuestionamiento fue alimentada durante el siglo XIX por lo que podríamos llamar una toma de conciencia de las nuevas condiciones de trabajo y de los peligros derivados de la industrialización<sup>(10)</sup>.

Ante esta situación surge como lógica y necesaria la adopción de un régimen "ad-hoc" para las relaciones laborales. El "nouveau regime" se erigiría como la más clara expresión del deseo por dejar de lado los principios civilistas.

Así pues, esta visión permitió presentar la historia señalando que:

7 Cf. Rodiere, R. "Introduction au droit comparé". Dalloz (Precis Dalloz), París 1979, p. 19. Cf. Baudouin, L. *The influence of the Code Napoleon*. in: *Hilane Law Review*. Vol. XXXIII, no. 1. diciembre de 1958, p. 21 y sigs.

8 Por ejemplo la Constitución Mexicana de 1857 reconocía ciertos principios como el de la libertad de trabajo en su art. 5 (Idea que sería consolidada con las reformas hechas a este artículo posteriormente, por ejemplo la del 25 de septiembre de 1873 y la del 1 de junio de 1898), al igual que otros ordenamientos de la época (Tfól es el caso de los artículos 69 y 70 del Estatuto Provisional del Imperio Mexicano del 10 de abril de 1865). Cf. XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados *Derechos del Pueblo Mexicano*. Tomo III, México". 1967, p. 407 y sigs.. Por su parte los códigos civiles Modelo, México 1870, y 1884 son ejemplos claros de la influencia que tuvo en esta región el *código napoleón* de 1804. Cf. Muñoz Luíz *Derecho Civil Mexicano* TI, Ediciones Modelo, México 1971, p. 25.

9 Cf. Bensusuan, G. *La adquisición de la fuerza de trabajo asa lariado y su expresión jurídica*. Universidad Autónoma Metropolitana, México 1982, p. 61 y sigs.

10 Dentro de esta idea podrían incluirse diversos hechos: La publicación en 1796 del informe sobre la situación de los trabajadores de la industria del algodón en Manchester, las actividades de Robert Owen (en 1818) en favor de la adopción de leyes protectoras del trabajo, la publicación en 1845 de "La situación de los trabajadores en Inglaterra" de F. Engels y más tarde la publicación de la Encíclica *Rerum Novarum* en 1890. Todos estos antecedentes si bien es cierto cada uno puede ser explicado de manera diferente en función del momento en que sucedió, todos ellos son el reflejo de la preocupación existente sobre los peligros que para los trabajadores tenían las condiciones y ambientes de trabajo de la época.

"Antes de esos años solamente existía el derecho civil: para que el derecho del trabajo pudiera nacer fue preciso que la Revolución constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa. Nuestro derecho del trabajo nunca ha sido una parte o un capítulo del derecho civil, tampoco fue continuador o su heredero, sino mas bien su adversario y en cierta medida su verdugo"<sup>(11)</sup>.

### Los motivos de la duda

Aquellos principios civilistas, parecería ser, han sido eliminados en el derecho del trabajo. Entre estos principios estaría el relativo a la autonomía de la voluntad, expresada como la posibilidad con que cuentan las partes para fijar las normas que regirán la relación entre las mismas. Dicha posibilidad incluiría las normas relativas al tipo de contrato, a los deberes y derechos durante su ejecución, así como los mecanismos para dar terminada la relación contractual.

En cada uno de estos tres aspectos, la libertad de las partes (sobre todo de una de ellas: el empleador), ha sido objeto de modificaciones en el derecho del trabajo. El análisis específico de estas alteraciones daría lugar a amplios comentarios, por ahora baste concentrar la atención en el tercero de estos aspectos, a saber, el relativo a los mecanismos de la ruptura.

#### A. Las limitaciones a la libre ruptura

El régimen de la ruptura del contrato o la relación de trabajo (despido, renuncia motivada o inmotivada, terminación) aparece integrado con una serie de normas que buscan obstaculizar el ejercicio de la facultad de libre ruptura con que contaban las partes en el derecho civil. En ese sentido, las leyes laborales buscarán limitar el recurso a la ruptura, tratando de eliminar al máximo los abusos que en un régimen de libre ruptura pudieran cometerse.

Estos "frenos" aparecerían en el derecho laboral de diversas maneras: la obligación de sólo despedir ante una "justa causa", el sancionar la no observación de las condiciones de forma o de fondo en la ruptura, etc.

Sin embargo valdría la pena discutir hasta que punto hoy día, los límites impuestos a la libre ruptura en materia laboral han cumplido la función histórica para la cual fueron creados. Dicho de otra manera, hasta que punto la aplicación práctica de los principios del derecho del trabajo han descartado a aquellos del derecho civil.

#### B. El renacimiento o la subsistencia de la libre ruptura

En diversas legislaciones latinoamericanas la estructura del régimen de ruptura conserva algunos matices civilistas, ejemplo de ello lo constituyen aquellas

11 Cf.. De la Cueva, M, op. cit, p. 44

legislaciones donde se exige (para ambas partes) que la parte que desea romper la relación contractual debe dar un preaviso de cierta duración<sup>(12)</sup>. Esta institución, originalmente reconocida en el derecho civil, subsiste en el ámbito laboral. Aunque su aplicación práctica pueda ser discutida, por ejemplo, en la mayoría de los países latinoamericanos donde se ha reconocido, el preaviso no resulta ser una condición de validez de la ruptura, sin embargo puede dar lugar al pago de una indemnización por su inobservación de la parte que legalmente debió hacerlo.

Por otro lado cabe señalar que la evolución reciente de las legislaciones latinoamericanas en materia de ruptura parecen mostrar una tendencia hacia la "flexibilización" de dicho régimen<sup>(13)</sup>, ya sea por medio de la jurisprudencia como en México<sup>(14)</sup>, o de la legislación como en Panamá<sup>(15)</sup>, o bien a través de un creciente aumento de formas de contratación que excluyen la aplicación de las normas sobre estabilidad en el empleo<sup>(16)</sup>.

## Conclusión

Bajo esta perspectiva la Revolución Francesa, vista como un acontecimiento inspirador de cambios profundos en los ordenes jurídicos, sobre todo aquellos de origen romano-germánico, aunque no exclusivamente, aparece como un aspecto imprescindible en el análisis de la historia de los sistemas jurídicos latinoamericanos, concretamente en la rama laboral.

La herencia jurídica legada por dicho movimiento, es vista tan sólo como un antecedente lejano del derecho laboral. Sin embargo, ciertas tendencias legislativas hoy día parecerían indicar que las ideas de aquel movimiento revolucionario cobran actualidad. De ser esto cierto, ello obligaría a los laboristas a incluir en su bibliografía la historia y consecuencias de la Revolución Francesa de fines del siglo XVIII y no solamente estudiar los sucesos de fines del siglo XIX y principios del XX.

¿Habrá entonces realmente una oposición entre Revolución Francesa y Derecho del trabajo? La respuesta la dará la evolución futura del orden jurídico y del debate sobre la misma, por ahora sólo se trata de una duda.

12 Ibi es el caso de Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, etc.

13 La excepción a esta tendencia lo sería Perú con la adopción de la ley sobre la estabilidad de 1986, en la cual se reconocen ciertas limitaciones a la facultad de despedir.,

14 El ejemplo sería las reformas hechas a la Ley federal del trabajo de México en 1980, según las cuales el empleador que deseaba despedir un trabajador tenía la obligación de darle un aviso por escrito, en caso contrario el régimen sancionatorio sería aplicable (es decir indemnización o reinstalación). La jurisprudencia ulterior se encargó de dejar si efectos tales disposiciones.

15 Por ejemplo la ley 8 de 1981 extendió el campo de aplicación del art. 212 del código panameño, el cual establece los casos en los cuales el empleador puede despedir sin motivo legal.,

16 Cf. Córdova, E. "De l'emploi totale au travail atypique: vers un virage dans l' evolution des relations de travail? in: Revista Internacional del trabajo, no. 26, vol 125. Ginebra, noviembre-diciembre 1986.