

29. 243



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

TESIS DONADA POR
D. G. B. - UNAM

El Principio de Estabilidad Absoluta que Creó el
Constituyente de 1917, y su Inaplicabilidad y
Excepciones en la Ley Federal del Trabajo

T E S I S

Que para obtener el título de :
LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a :
JORGE RENE FLORES GARCIA

México, D. F.

1979

11927



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD ABSOLUTA QUE CREO EL CONSTITUYENTE DE 1917, Y SU INAPLICABILIDAD Y EXCEPCIONES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

CAPITULO PRIMERO.

NACIMIENTO DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO EN MEXICO EN 1917.

1. - Antecedentes históricos del Derecho Mexicano del trabajo.
2. - Convocatoria y finalidad del Congreso Constituyente 1916-1917.
3. - Discusión en relación con los artículos 4o. y 5o. de la Constitución e idearlo del Constituyente de 1916-1917.
4. - Declaración de los Derechos Sociales - en 1917.

CAPITULO SEGUNDO.

PRINCIPIO DE ESTABILIDAD ABSOLUTA QUE CREO EL CONSTITUYENTE DE 1916-1917; SU INAPLICABILIDAD.

1. - La fracción XXII del artículo 123 de la Constitución Política en su texto original y su interpretación teórica.
2. - La fracción XXI del artículo 123 Constitucional y Ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia acerca de la reinstalación por despido.
3. - Duración y permanencia de las relaciones de trabajo y el derecho a la estabilidad.
4. - Relación de trabajo para obra determinada.
5. - Relación de trabajo por tiempo determinado.
6. - Suspensión de las relaciones de trabajo.
7. - Terminación de las relaciones de trabajo.
8. - Terminación anormal de las relaciones de Trabajo.
9. - Justificación de que las relaciones de trabajo siempre sean POR TIEMPO INDETERMINADO, como regla general.

CAPITULO TERCERO.

REFORMAS CONSTITUCIONALES A LAS FRACCIONES XXI Y XXII - DEL ARTICULO 123, APARTADO "A", EN EL AÑO DE 1962.

- 1.- Exposición de motivos del Ejecutivo Federal para las Reformas de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 en 1962.
- 2.- Análisis de la reforma hecha a la fracción - XXI..
- 3.- Análisis de la reforma hecha a la fracción - XXII.
- 4.- Crítica a la reforma de la fracción XXII en 1962.
- 5.- Referencia a la acción de indemnización que prevee la fracción XXII.
- 6.- Propositiones acerca de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 de la Carta Magna, reformadas en 1962.

CAPITULO CUARTO.

ESTABILIDAD RELATIVA EN EL EMPLEO O REGIMEN DE EXCEPCIONES AL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD QUE CONSIGNO NUESTRA LEGISLACION LABORAL REGLAMENTARIA.

- 1.- Los casos de Excepción establecidos en el -- artículo 124 de la Ley Federal del Trabajo -- de 18 de agosto de 1931 en relación con el -- artículo 49 de la Nueva Ley Laboral de 1970.
 - a).- "Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año"; CRITICA.
 - b).- "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"; CRITICA.
 - c).- "En los casos de trabajadores de confianza; CRITICA.
 - d).- Excepción: "En el servicio doméstico; CRITICA.
 - e).- Cuando se trate de trabajadores eventuales"; CRITICA.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

CAPITULO PRIMERO.

NACIMIENTO DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO EN MEXICO EN 1917.

1. - Antecedentes Históricos del Derecho Mexicano del Trabajo.
2. - Convocatoria y finalidad del Congreso Constituyente 1916-1917.
3. - Discusión en relación con los artículos 4o. y 5o. de la Constitución e ideario del Constituyente de 1916-1917.
4. - Declaración de los Derecho Sociales en 1917.

NACIMIENTO DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO EN MEXICO - EN 1917.

1.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO MEXICANO DEL - TRABAJO.

En nuestro país, ya desde la Colonia, no obstante la organización corporativa traída de Europa, se crearon normas laborales muy benéficas en favor de las clases trabajadoras. Estas disposiciones se contenían principalmente en las Leyes de Indias, Leyes que se aplicaron a medias, o sencillamente no se aplicaron.

La Asamblea Constituyente de 1857 estuvo a un paso de crear, elevándolo a rango constitucional, el moderno derecho del trabajo, -- pero el razonamiento o postura de los legisladores de entonces, principalmente del diputado Ballarta, consistió en seguir acatando las tesis tradicionales de la técnica formal de las constituciones, según la cual no era posible, jurídicamente, reglamentar en la Constitución -- las relaciones laborales, como el contrato de trabajo. Se argumentaba que ello equivalía a obstaculizar la libertad de industria, lo cual entorpecería el progreso nacional; de ese modo, la materia y relaciones del trabajo siguieron siendo reguladas por la legislación civil.

Atento a lo afirmado y con dichos lineamientos, el Código Civil de 1870 reglamentó la prestación de servicios, aunque importa hacer notar que ya en la mente de los legisladores existe una concepción - mucho más humana, y se le da al contrato de trabajo un carácter distintivo. En efecto, no debía ser considerado como un contrato de --- arrendamiento, ni como un alquiler de la energía humana, situación- que prevalecía en el Código Francés modelo del nuestro. Vemos pues que se superó la legislación.

Aunado a lo anterior, otras disposiciones laborales estaban en- caminadas a favorecer a los trabajadores en su desventajosa lucha - contra el capital, sin embargo, para ellos las puertas de la justicia- empezaban a entreabrirse.

Toda la última mitad del siglo XIX y la primera década del XX prevaleció en México un Estado de tipo feudal, el problema fundamen- tal se hacía patente principalmente en materia agraria, en el trabaja- dor del campo, pero también existía el problema social de la clase - trabajadora, en las fábricas y en las minas sobre todo.

Existía engendrado y latente el descontento de dichos trabajado- res, prueba evidente de ello fueron los movimientos de Cananea, de-

Rfo Blanco, de Nogales, de Santa Rosa y otros, antes del movimiento revolucionario de 1910. Dice Bórquez Djed que: las masas obreras hacían un intento de liberación explotativa. (1)

La siguiente afirmación es inobjetable: el derecho moderno del trabajo nacerá como un producto de la Revolución Constitucionalista - de 1910-1917.

Es de gran importancia hacer referencia a las diversas legislaciones laborales que crearon las Entidades Federativas, porque ellas son antecedentes inmediatos de la creación hecha por el Legislador - de 1916-1917, del moderno derecho Laboral. Dichas legislaciones ya - regulan, tal vez en forma tímida, lo que sería el mínimo de garantías sociales que protegen al trabajador.

Son dignas de mención:

"La Ley sobre Accidentes del Trabajo", de 30 de abril de 1904 del Gobernador del Estado de México, José Vicente Villada; La Ley - de Manuel M. Diéguez de 2 de septiembre de 1914, la cual entre --- otras disposiciones contenía las siguientes: reglamentaba el descanso dominical, el descanso obligatorio de algunos días del año, las voca-

ciones a los trabajadores de 8 días al año, estipulaba 9 horas de trabajo como máxima jornada, imponía sanciones a los que contravenían dichas normas otorgándose acción pública para denunciar las violaciones a lo ordenado y; la "Ley del Trabajo" de Manuel Aguirre Berlanga de 7 de octubre de 1917, en la cual se aumentaron las disposiciones laborales en relación con la Ley anteriormente citada, con verdadero sentido proteccionista de la clase trabajadora.

Agregadas a las legislaciones apuntadas, en el Estado de Veracruz se crearon otras leyes del trabajo de extraordinaria importancia, como la promulgada por Cándido Aguilar el 4 de octubre de 1914; la Ley de Agustín Millán de 6 de octubre de 1915, leyes que indudablemente sirvieron de antecedente inmediato a la ya próxima legislación laboral que crearía el Constituyente de 1916-1917, En Yucatán también se dictaron ordenamientos laborales de contenido eminentemente social, así, una Ley de 14 de mayo de 1915 creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y el 11 de diciembre de ese mismo año se promulgó la "Ley del Trabajo" por el general Salvador Alvarado, Ley que presentó, dice Mario de la Cueva, "El primer intento serio para realizar una reforma total del Estado mexicano y que presenta uno de los pensamientos más avanzados de esa época, no solamente en México, sino en el mundo entero". (2)

Es importante hacer mención de que ya con anterioridad, por decreto de 17 de octubre de 1913, habíase creado el Departamento de Trabajo, el cual se había anexo a la Secretaría de Gobernación, cuyo titular de esta dependencia era el licenciado Rafael Zubarán --- Copmany, quien con fecha 12 de abril de 1915 formuló un Proyecto de la Ley sobre Contrato de Trabajo, pero este proyecto, volvemos a afirmar, quedó encuadrado aún dentro de los lineamientos clásicos del derecho civil, por esta razón, apunta de la Cueva, este intento de legislación puede considerarse muy por debajo de las leyes dictadas en los Estados de Veracruz y Yucatán a las cuales ya se hizo referencia.

Hasta aquí se ha analizado en este capítulo que, en la segunda década del presente siglo, proliferó con gran fuerza un movimiento creador de normas del trabajo, aunque es pertinente hacer notar que en esta actividad creadora de leyes laborales no tuvieron participación alguna los propios trabajadores. Fue una obra legislativa fundamentalmente gobiernista, los trabajadores, o mejor dicho, sus representantes, harán acto de presencia en forma directa, posteriormente en la etapa decisiva de creación del moderno derecho del trabajo, -- esto es, en la misma Asamblea Constituyente de Querétaro que se convocó en 1916 para reformar la Carta Magna que nos regía.

2. - CONVOCATORIA Y FINALIDAD DEL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1916-1917.

Con la muerte de Francisco I. Madero el pueblo trabajador, -- principalmente la clase campesina, se llenó de odio en contra de --- los usurpadores del poder público y decidió vengar su muerte. Los - jefes del movimiento revolucionario que dirigieron a las masas, descubrieron, sostiene Bórquez Djed, que existían causas mucho más -- hondas que provocaban el malestar social (3). Así, en el fragor -- de la lucha se hizo la conciencia revolucionaria y se definió un programa a seguir, Tocarfa al entonces Gobernador del Estado de Coahuila, don Venustiano Carranza como Jefe Máximo de la Revolución, - hacer realidad dicho programa. Y aunque es verdad que en el Plan - de Guadalupe, documento elaborado por órdenes de aquél, el 26 de - marzo de 1913, no se apuntaba en forma clara si debería o no legislarse en materia del trabajo, dicha omisión fue salvada con las disposiciones que se adicionaron al mencionado Plan, el 12 de diciem-- bre del siguiente año, 1914, en la ciudad de Veracruz, adiciones ordenadas también por el Primer Jefe. El artículo segundo de estas adiciones establecfa lo siguiente: "El primer Jefe de la Nación Encargado del Poder Ejecutivo expedirá y pondrá en vigor, durante la lucha, todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, ---

efectuando las reformas que la opinión pública exige como indispensables para satisfacer un régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí... Legislación para mejorar la "CONDICION DEL -- PEON RURAL, DEL OBRERO, DEL MINERO Y, EN GENERAL, DE LAS CLASES PROLETARIAS". (4)

En el periódico "Pueblo" en el año de 1916, el ingeniero Félix Palavicini hizo algunas publicaciones en las que ponía de manifiesto la necesidad de convocar a un nuevo Congreso Constituyente con el objeto de revisar y reformar la Constitución vigente de 1857. El 14 de septiembre de ese mismo año de 1916. Don. Venustiano Carranza anunció oficialmente, mediante un decreto, la celebración de ese Congreso Constituyente para llevar a cabo las reformas a dicha Constitución en vigor, y de la que se decía en el decreto de referencia que ya era inadecuada para satisfacer las necesidades públicas, puesto que podía propiciar la entronización a una nueva tiranía. Además, debía evitarse el monopolio del poder por el Ejecutivo haciendo efectivo el principio constitucional de "frenos y contrapesos" entre los tres departamentos del Poder Público, "...su coordinación positiva y eficiente para hacer sólido y provechoso el uso del poder, dándole prestigio y respetabilidad en el exterior y fuerza y moralidad en el interior". (5)

La convocatoria definitiva para la celebración de dicho Congreso Constituyente se publicó el 19 de septiembre de ese año de 1916.

Instalada la Asamblea Constituyente en Querétaro, el Primer Jefe Constitucionalista, entregó, el 10. de diciembre del año mencionado, su proyecto de Constitución reformada el cual había sido elaborado por una Comisión encargada para ello y encabezada por el Lic. - José Natividad Macías.

Las reformas que se proponían en el mencionado proyecto para ser sometido a la consideración de la H. Asamblea, se movían dentro del mismo marco de la Constitución que se pretendía reformar y tendían, dice Miguel Hurtado de la Madrid, a "reafirmar la estructura fundamental de la Carta de 1857, modificando sólo su reglamentación concreta". (6) A este respecto, o sea, en relación con el mencionado proyecto de reformas, afirma el ingeniero Pastor Rouaix, -- que "no contuvo disposiciones especiales de gran alcance que tendieron a establecer preceptos jurídicos para conseguir la conservación del orden social en que había vivido la nación mexicana". (7)

Dentro del Congreso Constituyente se designó, entre otras, una Comisión de reformas a la Constitución, cuyos integrantes eran los -

Diputados Francisco Mújica, de tendencias radicales, fervoroso partidario de la defensa del trabajador y del problema social, líder del Congreso Constituyente de Querétaro según afirma Pastor Rouaix. -- Además, Enrique Colunga, Luis G. Monzón, Enrique Recto y Alberto Román.

Esta Comisión presentó su dictamen de reforma poniéndolo a Consideración de la H. Asamblea, dictamen que contenía algunas modificaciones y adiciones al texto del proyecto presentado por el Primer Jefe Constitucionalista.

3. - DISCUSION EN RELACION CON LOS ARTICULOS 4o. y 5o. DE LA CONSTITUCION E IDEARIO DEL CONSTITUYENTE DE 1916- 1917.

El primero de los preceptos reformado que provocó grandes y agltadas controversias para ser aprobado por los Asambleístas Constituyentes fue el Artículo 3o. acerca de la educación y libertad de enseñanza. En estas polémicas se definieron los criterios o posturas de los diputados participantes, asentuándose una marcada división de éstos en dos bandos ideológicos diversos: los "progresistas" y los "radicales" o "jacobinos".

Con esta discusión en torno al artículo 3o. se rompía con la --

dogmática de intocabilidad de las garantías individuales por parte del Poder Público y abrió la puerta al estudio de las falsas libertades.

Después de los enconados debates y aprobación al fin del citado precepto, por orden numérico se sometió a votación de la H. Asamblea el artículo 4o. cuyo texto era idéntico al de la Constitución de 1857 conteniendo el derecho que todo hombre tiene de elegir la forma de trabajo, con la limitación de que sea lícito, esto es, el derecho a la libertad de trabajo. Fue aprobado por unanimidad y sin mayor discusión.

El artículo que provocó grandes y enconados debates en el seno del Congreso fue el artículo 5o. como se presentaba, discusiones que provocarán y originarán la creación de nuestro moderno derecho del trabajo, e incluso, se dará un cambio en la forma tradicional del sistema constitucional.

Habiendo despertado gran interés las polémicas alrededor del discutido artículo 5o. acerca de las adiciones que debían hacerse, un grupo de diputados presentaron una moción suspensiva a la Comisión de reformas. Entre estos diputados estaba: Heriberto Jara, Héctor Victoria y Cándido Agullar quienes pidieron a la mencionada

Comisión que retirase su dictamen para darle mayor importancia y amplitud al Capítulo sobre el Trabajo.

Dice al respecto el prologuista de Pastor Rouaix. A. Díaz Soto y Gama, que los diputados "...manifestaron su resolución de llenar el vacío éste por medio de la inserción, en el texto Constitucional, de los lineamientos generales del estatuto protector de los derechos de la clase trabajadora". (8)

El artículo 5o. fue adicionado por la Comisión de reformas, incluyendo de la iniciativa presentada por los diputados Aguilar, Jara y Góngora, las siguientes garantías obreras: jornada máxima de ocho horas, prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres y descanso hebdomedario; y de la Legislatura Yucateca se tomaba la adición consistente en la creación de tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Por otra parte, la Comisión, en su iniciativa, ponía de manifiesto que otras garantías de idéntica naturaleza formarían el contenido de un Código obrero el cual debería ser expedido posteriormente por el Congreso de la Unión acatando la facultad que le concedía el artículo 73 en su fracción X de la Carta Suprema. (9)

En verdad, los principios que se adicionaban al artículo 5o. -- tendían a proteger a la clase social trabajadora y no al individuo en forma singular, por lo tanto, de acuerdo con la forma tradicional y técnica de las Constituciones, no tenían cabida esas normas en el -- capítulo reservado exclusivamente a las garantías individuales.

Puesto a la consideración de la H. Asamblea Constitucional, el nuevo texto del precepto citado, con sus adiciones, hubo varias objeciones en contra de su admisión tal como se presentaba.

El Diputado Fernando Lizardi argumentaba en su contra sosteniendo que los principios que se pretendían incluir no podían ser colocados en el capítulo que se destinaba a las garantías del hombre -- sino que, proponía, debía colocarse en una reglamentación ordinaria; que dichas adiciones debían ser tratadas, en todo caso, en el artículo 72 Constitucional; que las garantías que pretendían ser aprobadas, como la limitación a la jornada de trabajo, significaban para el artículo 5o. como "un par de pistolas a un Santo Cristo en virtud de -- que el artículo 4o. también de la Constitución, ya aprobado, garantizaba al individuo la libertad de trabajar y de elegir el tipo de trabajo (con la única salvedad de que fuese lícito) y el artículo 5o. así -- formulado, contenía un derecho a no trabajar; entre ambos preceptos;

según los razonamientos de Lizardi, había una incoherencia o contradicción por lo cual no debían ser aprobadas las adiciones propuestas al precepto en debate. Refiriéndose a la actitud adoptada por la Comisión de Reformas la elogiaba por el hecho de que ésta haya reservado algunas de las otras indicaciones que se proponían del proyecto presentado por los diputados Agullar, Jara y Góngora, para ser tratados en el artículo 72, y la censuraba porque dicha Comisión no hubiese dado el mismo tratamiento a las normas incluidas, puestas a discusión.

No obstante los razonamientos expuestos por el Diputado Lizardi, el problema planteado en torno del precepto discutido despertó -- gran interés, formándose conciencia general en los Constituyentes -- quienes escudriñando a fondo las cuestiones planteadas se percataron de que la solución a dicho problema no consistía solamente en definir en qué artículo debían incluirse las normas laborales que se adicionaban al citado precepto, sino que el punto fundamental estribaba en -- considerar, dice el Maestro de la Cueva. "si debían consignarse en la Constitución y en qué magnitud, las bases de la legislación del trabajo". (10)

Otra opinión, como la del diputado Rubén Martí, secundaba la postura de Lizardi en el sentido de que no era admisible establecer-

garantías de tipo social en el capítulo reservado para regular las --- garantías individuales, por lo tanto, se declaraba partidario y defensor de seguir conservando la técnica formal de la Constitución, aun cuando estaba de acuerdo con la limitación a la jornada de 8 horas - que se proponía.

Las disertaciones antes expresadas de los diputados Lizardi, - Martí y otros, tratando de evitar la inclusión de normas del trabajo en el artículo 5o. fueron desvirtuadas por otros de los participantes del Congreso. Está para nacer formalmente en nuestra Carta Magna el Derecho del Trabajo.

En esa misma sesión del 26 de diciembre de 1916 se exteriorizará el pensamiento más noble y humano, y el sentido más puro dirigido a favorecer a la clase trabajadora. Representante de ese pensamiento fue la postura del diputado Heriberto Jara, expuesto en forma clara y brillante y con un sentido eminentemente realista. Fue él -- primero que trató de romper con los moldes clásicos tradicionales - de las Constituciones Político-Formales, y en iniciar la creación de las Constituciones Político-Sociales. (11) Argumentaba este diputado que no era suficiente, sino al contrario lesivo de interés, que las -- Constituciones se limitasen a consignar solamente los derechos natu-

rales del hombre y la estructura del Estado individualista prevalen te.

Las ideas revolucionarias y transformadoras del orden social - de este diputado, se contienen en el siguiente texto:

"Pues bien, los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias - en general en materia de legislación, probablemente hasta encontrarán ridícula esta proposición: ¿como va a consignarse en una Constitución la Jornada máxima de 8 horas al día?; eso, según ellos, es - imposible; eso según ellos, pertenece a la reglamentación de las leyes; pero precisamente esa tendencia, esa teoría ¿qué es lo que ha - hecho? Que nuestra Constitución, tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado como la llaman los señores científicos, un traje - de luces para el pueblo mexicano, porque faltó esa reglamentación, - porque jamás se hizo... De ahí ha venido que los hermosos capítulos - que contiene la referida Carta Magna hayan quedado como reliquias - históricas". Y terminaba su disertación el diputado Jara, haciendo la siguiente exhortación a los diputados constituyentes: "... y al emitir - vosotros señores diputados, vuestro voto, acordaos de aquellos seres infelices, de aquellos desgraciados que, claudicantes, miserables, -- arrastran su miseria por el suelo y que tienen sus ojos fijos en vo-

sotros para su salvación". (12)

Siguiendo el criterio sostenido por el diputado Heriberto Jara, - otro de los participantes al H Congreso, el diputado Héctor Victoria, con firme resolución y con sentimiento pleno de sinceridad manifestó su deseo de tratar a fondo el problema obrero, con el respeto y la - atención que merecía.

Sus ideas fueron el reflejo de lo que sería el artículo 123 Constitucional. Como obrero que era, este diputado proponía soluciones -- prácticas a la situación del trabajador, objetando que la técnica formal de la Constitución, en la que se apoyaban las opiniones contra-- rias, no debía tomarse en cuenta. Argumentaba al respecto:..."Los trabajadores estamos cansados de la labor p^{er}fida que en detrimento de las libertades públicas, han llevado a cabo los académicos, los - ilustres, los sabios, en una palabra, los jurisconsultos". (13)

Se mostraba inconforme con el discutido artículo 5o. tal como-- se presentaba, y también con el proyecto de Constitución formulado-- por el Primer Jefe Constitucionalista, calificando dicho proyecto de - incompleto y de carecer de profundidad y de la importancia que merecía dársele al problema planteado; proponía a su vez, que el dictau

men presentado se volviese a estudio de la Comisión para que ésta dictaminara sobre las bases constitucionales, acerca de las cuales — los Estados debían legislar en materia de trabajo. Sobre estas bases constitucionales, afirma el maestro de la Cueva, se unificó el criterio del Congreso, las cuales debían ser consignadas en la Constitución para que, las optimistas intenciones de proteger a los hombres-trabajadores que se habían levantado en la lucha armada, no fueran sólo buenos propósitos, y como decía el mismo diputado Victoria, -- "que esas libertades públicas no pasaran como las estrellas sobre la cabeza del proletariado: ¡allá a lo lejos! (14)

Las ideas del diputado Héctor Victoria fueron secundadas por otro decidido constituyente, Froylán Manjarrez, quien puso de manifiesto la secundaria importancia que debía darse al aspecto meramente formal de la Carta Magna. Sostenía que, lo que realmente importaba era atender al clamor de la justicia, ir al fondo de la cuestión obrera e introducir toda clase de reformas necesarias al trabajo, aun cuando para ello fuese necesario incluir en la Ley Fundamental, todo un capítulo, o todo un título especial destinado a regular el derecho del trabajo, y así debería pedírsele a la Comisión de reformas, presentando un nuevo proyecto. En la Constitución, decía, y no en las leyes reglamentarias debe resolverse el problema planteado.

Se abordaba en toda su integridad la cuestión obrera; estaban - por triunfar en forma definitiva las nuevas ideas sociales, y por tan to, el nacimiento de una nueva legislación del trabajo con bases cons titucionales. Se lanzaba la idea de un Derecho del Trabajo, dice de - la Cueva, " ...como un mínimo de garantías constitucionales de tipo- totalmente diverso a los llamados derechos naturales del hombre". -
(15)

De las discusiones en torno al artículo 5o. llevadas a cabo en- las sesiones de los días 26, 27 y 28 de diciembre de 1916, los legisla dores del Congreso de Querétaro llegaron a los siguientes resultados: la imposibilidad de que en dicho artículo 5o. se pudiesen acomodar - todos los preceptos necesarios sobre el trabajo; que no era el lugar- propio para establecer todas las reformas o adiciones que demanda ba la necesidad obrera y, que debía proyectarse todo un capítulo --- Constitucional dedicado al trabajo con sus diversas fracciones cada - una con carácter de reglamentaria.

Fue reiterado el discutido dictamen con el objeto de que se for mulara un nuevo proyecto y se volviese a presentar posteriormente, - al igual que el texto del artículo 5o., en forma más completa. Para- llevar a cabo esta labor se organizó voluntariamente una Comisión -

compuesta por un grupo de diputados, cuyo núcleo original lo constituían el ingeniero Pastor Rouaix y el licenciado José Natividad Macías quienes habían hecho la promesa al Congreso de elaborar el proyecto del nuevo capítulo de la Constitución, que abarcara y garantizara en forma completa, los derechos de la clase trabajadora. Se unieron al núcleo fundador de la citada Comisión, los diputados José Inocente -- Lugo y Rafael L. de los Ríos, además de algunos otros.

Instalado, extra cámara, el grupo referido de diputados, inicia ron su tarea de elaboración del proyecto de referencia. Al respecto --relata uno de sus integrantes, el Ingeniero Pastor Rouaix, lo siguen te: "El primer trabajo que emprendieron las cuatro personas del --- núcleo original, (a lo que ya se hizo referencia) fue enfrescar de los estudios legislativos que tenían completos el licenciado Macías y a -- los que se había referido en la sesión del día 28, los postulados que tuvieron el carácter de fundamentales, para formar con ellos un plan preliminar que contuviera todos los asuntos que se habían expuesto -- en los debates y todos los que considerábamos indispensables para -- dar al artículo en proyecto, toda la amplitud que debería tener, con -- lo que se formaría una pauta completa que facilitaría el estudio y la -- discusión por los demás compañeros que concurrieron a nuestro avi -- so. Este trabajo previo fue concienzudamente realizado, por lo que -- mereció la aprobación general y muy pocas fueron las modificaciones --

que se le hicieron a su texto y sólo se propusieron y aceptaron ampliaciones para establecer nuevos principios". (16)

Con esta actividad legislativa se estaba dando forma al ya naciente artículo 123 Constitucional.

Una vez formulado dicho proyecto se presentó a discusión y aprobación de los diputados que concurrieren, acto seguido, se recopilaban las proposiciones: ampliaciones y modificaciones, en resumen, se estaban puliendo las normas laborales que quedarían inciertas definitivamente en la Carta Magna.

En la elaboración del proyecto del capítulo relativo al Trabajo, la Comisión encargada para ello ocupó los diez primeros del mes de enero del año de 1917. Puesto a consideración de la Asamblea Constituyente dicho proyecto, fue ampliamente discutido; las opiniones de los diputados (ya se hizo referencia a los dos bandos existentes en el Congreso) estaban divididas, así lo afirma también el Ingeniero Pastor Rouaz en su libro, "Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917".

Debido a la gran importancia que representa el documento preambular o exposición de motivos en que la Comisión de referen-

cia fundaba la forma y redacción de su proyecto relativo al capítulo del trabajo, a continuación se transcribe en forma íntegra dicho --- preámbulo:

"Los que suscribimos, diputados del Congreso Constituyente, te nemos el honor de presentar a la consideración de él, un proyecto - de reformas al artículo 5o. de la Carta Magna de 1857 y unas BASES CONSTITUCIONALES para normar la legislación del trabajo de carác ter económico en la república."

"Nuestro proyecto ha sido estudiado detenidamente siguiendo un plan trazado por el C. Diputado Ingeniero Pastor Rouaix, en unión -- del señor general y licenciado José L. Lugo, jefe de la Dirección del Trabajo de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria."

"Creemos por demás encarecer a la sabiduría de este Congreso Constituyente la alta importancia de plantear en nuestra Legislación - los problemas relacionados con el contrato de trabajo, toda vez que - una de las aspiraciones más legítimas de la Revolución Constitucional lista ha sido la de dar satisfacción cumplida a las urgentes necesidad es de las clases trabajadoras del país, fijando con precisión los de rechos que les corresponden en sus relaciones contractuales con el -

capital, a fin de armonizar, en cuanto es posible, los encontrados — intereses de éste y del trabajo, por la arbitraria distribución de los beneficios obtenidos en la producción, dada la desventajosa situación en que han estado colocados los trabajadores manuales de todos los ramos de la industria, el comercio, la minería y la agricultura.

"Por otra parte, las enseñanzas provechosas que han dado los países extraños acerca de las favorables condiciones en que se desarrolla su prosperidad económica, debido a las reformas sociales implantadas con prudencia y acierto, bastan a justificar la iniciativa a que nos venimos refiriendo para que sea llevado a feliz efecto en esta ocasión y se llene el vacío existente en nuestros códigos, definiendo exactamente la naturaleza del contrato de trabajo, para mantener el equilibrio deseado en las relaciones jurídicas de trabajadores y patrones, subordinadas a los intereses morales de la humanidad en general y de nuestra nacionalidad en particular, que demanda la conservación de la especie humana y el mejoramiento de su cultura en condiciones de bienestar y de seguridad apetecibles."

En consecuencia, es incuestionable el derecho del Estado a intervenir como fuerza reguladora en el funcionamiento del trabajo del hombre, cuando es objeto de contrato, ora fijando la duración que --

debe tener como límite, ora señalando la retribución máxima que ha—
de corresponderle, ya sea por unidad de tiempo o para que en el ejer—
cicio del derecho de la libertad de contratar no se exceda con perjui—
cio de su salud y agotamiento de sus energías, estipulando una jorna—
da superior a la debida, como para que tampoco se vea obligado por—
la miseria a aceptar un jornal exiguo que no sea bastante a satisfacer
sus necesidades normales y las de su familia, sin paramientos en que
los beneficios de la producción realizada con su esfuerzo material, —
permiten en la generalidad de los negocios hacer una remuneración li—
beral y justa a los trabajadores.

En los últimos tiempos ha evolucionado notablemente el contrato
de trabajo, en relación con el progreso de las instituciones que tien—
dan a borrar las odiosas desigualdades entre las castas de la humani—
dad especie, tan marcadamente señaladas en la antigüedad con los re—
gímenes de la esclavitud y de la nobleza. En el contrato de trabajo, —
considerado hasta hace pocos días como una de las modalidades del --
contrato de arrendamiento, en el que se entendía por cosa el trabajo—
humano, era natural que se considerase al trabajador en una verdade—
ra condición de siervo, ya que el trabajo no puede separarse del que—
lo ejecuta, y sólo en fuerza de la costumbre, siempre difícil de desa—
rraigar en un pueblo flagelado por las tiranías de las clases privilegia—

das, se han mantenido hasta hoy comunmente esas ignominiosas relaciones entre amos y peones o criados, que avergüenzan a los pueblos cultos y ofenden a la dignidad de la sociedad.

Reconocer pues el derecho de igualdad entre el que da y el que recibe el trabajo, es una necesidad de la justicia y se impone no sólo el aseguramiento de las condiciones humanas de trabajo, como las de salubridad de locales, preservación moral, descanso hebdomediano, salario justo y garantías para los riesgos que amenacen al obrero en el ejercicio de su empleo, sino fomentar la organización de establecimientos de beneficencia e institución de la previsión social, para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos, socorrer a los ancianos, proteger a los niños abandonados y auxiliar a ese gran ejército de reservas de trabajadores parados involuntariamente, que constituyen un peligro inminente para la tranquilidad pública.

Sabido es cómo se arreglaban las desavenencias surgidas entre los patrones y los trabajadores del país: se imponía en todo caso la omnímoda voluntad de los capitalistas por el incondicional apoyo que les brinda el Poder Público; se despreciaba en acervo cuando se atrevían a emplear medios colectivos para disputar un modesto beneficio a los opulentos burgueses. Los Códigos poco hablan de la prestación-

de servicios, y consecuentes con los principios seculares que los inspiraron, se desentienden de la manifiesta inferioridad del trabajador-respecto del principal, al celebrar los contratos correspondientes. -- Hoy es preciso legislar sobre esa materia y cuidar de que la Ley -- sea observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuados, para que no sean interminables y honerosas las diligen--cias; la conciliación mejor que la intervención judicial llena esta ne--cesidad, desde todos los puntos de vista que se considere este problema.

La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesaria la unión, que -- entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario a -- efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores -- cuando los patronos no acceden a sus demandas, es de cesar en el -- trabajo colectivamente (HUELGA) y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violen--cia.

En nuestro proyecto va incluida una novedad que puede sorprende

der a los que desconocen las circunstancias que concurren en los cen -
tros de trabajo de la República, donde ha habido invariablemente la -
funesta tienda de raya, trampa inexorable en la que eran cogidos los -
trabajadores, perdiendo no sólo el fruto que les pertenecía por el su -
dor de su frente, sino hasta su libertad y sus derechos políticos y -
civiles y encadenado por una delincuente y abominable práctica segui -
da en las administraciones patronales, a sus infelices descendientes -
con las enormes deudas que pesaban sobre aquéllos y que aumentaban
en razón directa del tiempo o duración de la servidumbre. La justicia
exige que no sean reconocidos semejantes créditos provenientes de -
suministros de mercancías de mala calidad y apreciadas a un tipo --
exorbitante, para esclavizar a un hombre cuyo trabajo vilmente retrij -
buído, enriquecía extraordinariamente al amo: la ley debe ser riguros -
sa en esta tardía reparación, declarando extinguidas las deudas que -
los trabajadores, por razón de trabajo, hayan contraído con los princi -
pales o sus intermediarios, y aunque sea una redundancia, prohibir
que las deudas de esta índole, en ningún caso y por ningún motivo, -
podrán exigirse a los miembros de su familia.

No tenemos la pretensión de que nuestro estudio sea un trabajo
acabado y mucho menos de que venga a aliviar por completo los pe -
nosos males sociales que afligen a nuestro país, el que teniendo gran

des recursos naturales para prometerse un porvenir envidiable de -- bienestar y prosperidad, ha tropezado con obstáculos en su desenvolvimiento económico y está perdiendo una riqueza considerable con la emigración reciente de los trabajadores a la vecina República, entre otras causas, por la carencia de una saludable legislación sobre el trabajo.

Nos satisface cumplir un elevado deber como éste, aunque estemos convencidos de nuestra insuficiencia, porque esperamos que la Ilustración de esta Honorable Asamblea perfeccionará magistralmente el proyecto y consignará atinadamente en la Constitución Política de la República las bases para la legislación del trabajo, que ha de reivindicar los derechos del proletariado y asegurar el porvenir de nuestra patria. (17)

Después del preámbulo transcrito, la Comisión redactora ponía a consideración del H. Congreso. además del texto del artículo 50., - el proyecto relativo al capítulo del trabajo, bajo el título VI, al final de la cual firmaban los integrantes de la Comisión mencionada y un considerable número de diputados colaboradores de la redacción del proyecto, además de muchos otros que conocían el texto y que eran fervientes partidarios de las ideas y normas establecidas en el mismo.

El texto presentado para su aprobación compendia los pensamientos y principios laborales más sobresalientes manifestados en el seno mismo del Congreso; era un ordenamiento de las ideas manifestadas en los debates de los legisladores en las señaladas sesiones de los días 26, 27 y 28 del mes de diciembre de 1916 en torno al artículo 5o. Constitucional. Se habían condensado y pulido los temas discutidos, quedando definitivamente establecidas las bases que debían normar la legislación del futuro, en materia tan importante, con el cual, afirma el ingeniero Pastor Rouaix, tuvo nuestra Patria la Honra de haber sido la primera en el mundo que colocara en su Constitución Política las garantías y los derechos del proletariado trabajador, que por siglos había pugnado por afianzarse en un plano de igualdad entre el capitalismo imperialista, predominante en los gobiernos de todos los países. (18)

4. - DECLARACION DE LOS DERECHOS SOCIALES EN 1917.

Presentado al H. Congreso Constituyente el proyecto elaborado por la voluntaria comisión, a la cual ya se hizo referencia, fue leído en sesión efectuada el 13 de enero de 1917 y turnado a la Comisión de Constitución, la cual hizo todavía algunas modificaciones y pequeñas adiciones al proyecto con un sentido aún más radical y con un marcado interés por proteger a las clases laborantes, exponiendo sus motivos para ello.

El criterio de los congresistas estaba casi unificado, como ya se hizo notar, en relación con el contenido del proyecto que se presentaba para su estudio y aprobación. Así, en sesión celebrada el 23 de enero de ese mismo año fue aprobado casi en forma unánime todo el capítulo relativo, excepción hecha de la fracción XVIII, referente a las huelgas, pero que después de haber sido ampliamente discutida, fue aprobada también finalmente. Dicho capítulo fue designado por el Constituyente como: "Del Trabajo y de la Previsión Social".

De esta manera se ponía fin a la legislación creadora del moderno derecho social obrero, protegiéndolo constitucionalmente y dando, dice el autor citado: "...un paso vigoroso en el camino de la justicia social, que no sólo fue en beneficio del proletariado mexicano, sino que tuvo repercusiones en el mundo entero al traspasar fronteras en sus leyes constitucionales. (19)

La labor realizada por el Congreso Constituyente Mexicano de 1916-1917 transformó el régimen político social de nuestro sistema jurídico, estableciendo preceptos del trabajo en nuestra Carta Magna - como queriendo destruir de esa manera el pasado. Nació el Derecho del trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría la injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas, en el taller.

La Creación del Artículo 123 Constitucional correspondió a los ideales de la mayoría de los Congresistas de Querétaro y del clamor popular, realizándose el anhelo expresado por uno de los diputados participantes, Alfonso Gravioto. Incluir en la Norma fundamental, no sólo las garantías del hombre considerado individualmente, sino también los derechos del mismo hombre pero considerado en su relación de trabajador y con los demás hombres.

Por otra parte, con la DECLARACION DE LOS DERECHOS SOCIALES DEL HOMBRE, COMO NORMAS CONSTITUCIONALES, se rompió para siempre y en forma definitiva con el tradicional y cómo abstencionismo del poder público ante el hiriente problema social. La nueva doctrina de los Derecho del Hombre, en sus relaciones individuales y sociales, obliga al Estado mismo a tener una actuación más efectiva, como vigilante y árbitro en el desarrollo y colaboración de los elementos que definen la vida social de un pueblo como son los elementos de la producción (principalmente los representantes del capital y los trabajadores), buscando su armónico equilibrio, única forma de elevar el concepto de la persona humana y su dignidad y único medio de lograr un orden social, justo y próspero.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

1. - Djed, Bórquez. "Crónica del Constituyente". Edit. Botas, México, - 1938, p. 12.
2. - De la Cueva, Mario "Derecho Mexicano del Trabajo" T. I. p. 115.
3. - Djed, Bórquez. Ob. cit. p. 13.
4. - Palavicini Félix. En su Artículo: ¿Cuál fue el origen de la Constitución de 1917"? Publicado en la Revista "Todo" de 4 de enero de 1936.
5. - Djed, Bórquez. ob. cit. p. 97.
6. - Hurtado de la Madrid, Miguel, En su Artículo: "El Congreso Constituyente de 1916-1917" Publicado en la Obra: "Los Derechos del Pueblo Mexicano". Edit. por la H. Cámara de Diputados. México, 1967-T. I. p. 600.
7. - Rouaix. Pastor "Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917". Edit. Biblioteca Nacional de Estudios Históricos - de la Revolución Mexicana México, 1957, p. 14.
8. - Díaz-Soto y Gama Antonio, En el "Prólogo" de la Obra citada de Pastor . Rouaix. p. 15.
9. - Trueba Urbina Alberto "El Nuevo Artículo 123" Edit. Porrúa, S. A. - México, 1968, 2a. Edición, p. 35.
10. - Ob. cit. p. 118.
11. - Trueba Urbina Alberto. ob. cit. p. 205.
12. - Diario de los Debates del Congreso Constituyente, Imprenta de la - Cámara de Diputados. México, 1922. T. I. No. 36 ps. 681-683.
13. - Ibidem. p. 684.
14. - Ibidem. p. 683.
15. - Ob. cit. p. 120.
16. - Ob. cit. p. 105.

17. - Ibidem. ps. 108-111.

18. - Ibidem. ps. 116-117.

19. - Ibidem. p. 141.

CAPITULO SEGUNDO.

PRINCIPIO DE ESTABILIDAD ABSOLUTA QUE CREO EL CONSTITUYENTE DE 1916-1917; SU INAPLICABILIDAD.

1. - La Fracción XXII del artículo 123 de la Constitución Política en su texto original y su interpretación teórica.
2. - La fracción XXI del artículo 123 Constitucional y Ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia acerca de la reinstalación por despido.
3. - Duración y permanencia de las relaciones de trabajo y el derecho a la estabilidad.
4. - Relación de Trabajo para obra determinada.
5. - Relación de trabajo por tiempo determinado.
6. - Suspensión de las relaciones de trabajo.
7. - Terminación de las relaciones de trabajo.
8. - Terminación anormal de las relaciones de Trabajo.
9. - Justificación de que las relaciones de trabajo siempre sean POR TIEMPO INDETERMINADO como regla general.

PRINCIPIO DE ESTABILIDAD ABSOLUTA QUE CREO EL CONSTITUYENTE DE 1916-1917; SU INAPLICABILIDAD.

Desde un punto de vista meramente doctrinal, la estabilidad en las relaciones de trabajo, se ha conceptualizado como un derecho subjetivo cuyo titular es el prestador de servicios y que consiste en la conservación del empleo y puesto que desempeña el trabajador durante toda su vida laboral.

Por otra parte, el derecho a la estabilidad puede explicarse, siguiendo los razonamientos de Mario L. Deveali, como un contrato de trabajo por tiempo determinado, esto es, como un contrato sujeto a un término o a un plazo fijo, mismo que tendría realización, señala el autor argentino: "...en el momento en que el trabajador logra la edad prevista para adquirir el derecho a la jubilación o pensión, o la fijada por el ordenamiento general o especial, como límite máximo para su prestación laboral". (1)

Podría agregarse a los conceptos de estabilidad referidos anteriormente que, de acuerdo con la nueva concepción del derecho del trabajo, se trata indudablemente de un derecho específico el cual tiene características propias, entre las cuales pueden subrayarse las siguientes:

1. - Dada su naturaleza jurídica protectora de la clase trabajadora, está previsto ese derecho por la ley, o sea, por un ordenamiento positivo y no puede nacer de un pacto convencional entre particulares;

2. - Este Derecho a la estabilidad no implica obligación vitalica y absoluta que vincule siempre y forzosamente al empleador de servicios, sino que su observancia está limitada al respeto de los valores personales protegidos con las garantías denominadas "individuales" -- que consagran los textos constitucionales en los países sometidos a un régimen de derecho, como el nuestro y;

3. - El concepto de estabilidad implica un principio legal general cuyas excepciones a su observancia, o mejor, cuyas causas que puedan dar origen a la extinción de ese derecho deben constar expresamente en la legislación positiva.

La estabilidad como derecho específico, según lo afirmado líneas anteriores, puede realizarse, en forma absoluta (Ernesto Katz - R. denomina a esta forma como estabilidad en sentido propio), o bien, en forma relativa. La primera tiene lugar cuando, en caso de conflicto obrero-patronal motivado por separación del trabajo del primero, se procede siempre a la reposición efectiva del trabajador --

que ha sido despedido sin causa justa, inclusive procediéndose mediante una ejecución específica para lograrlo. La segunda forma de estabilidad, la relativa se da cuando la obligación impuesta al patrón de reinstalar a un trabajador despedido injustificadamente y que obtuvo una resolución favorable, puede ser sustituida por otra, como por ejemplo con el pago de daños y perjuicios, como ha sido práctica habitual en nuestro país. También puede considerarse como vigencia de un sistema de estabilidad relativa cuando el o los Ordenamientos Jurídicos Laborales establecen casos de excepción al principio general, como lo confirma el artículo 124 de nuestra Ley Federal del Trabajo, abrogada. Excepciones que fueron aprobadas en la Nueva Ley Federal del Trabajo por el H. Poder Legislativo, en el artículo 49. (En este precepto sólo se omitió el caso de "los aprendices" que se incluía el artículo 124 de la citada Ley).

De las causas que originaron el nacimiento del artículo 123 de nuestra Constitución de 1917; de las circunstancias que motivaron el movimiento revolucionario en su aspecto social y del espíritu que informa el precepto constitucional citado, se desprende la tesis que implica el principio de estabilidad en forma absoluta establecido en la fracción XXII de dicho precepto. Lamentablemente la observancia de ese principio careció de eficacia, según las argumentaciones en con-

tra esgrimidas por la clase patronal a las cuales se hará referencia en los incisos posteriores de este capítulo.

Existe un criterio casi uniforme de los juslaboralistas contemporáneos en el sentido de que, las relaciones obrero-patronales tienen como piedra angular la protección de la permanencia indefinida (estabilidad) de los trabajadores en sus empleos y en el puesto que desempeñan. La doctrina concibe ese principio de estabilidad como un presupuesto necesario (*sine qua non*) para garantizar la seguridad social, base del bienestar humano. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos y en el puesto que desempeñan es el tema quizá más importante que aborda el derecho del trabajo en virtud de que, en torno de él, se desarrollan las relaciones jurídicas entre el prestador de servicios (factor trabajo) y el empleador de los mismos (representativo del factor capital), relaciones que tienen como objetivo el equilibrio y armonía de los intereses que representan un progreso general justo.

Por otra parte, tiene gran importancia el tema de que se trata porque también a su alrededor giran y se estudian instituciones laborales de trascendencia definitiva para ese bienestar social anhelado. En vía de ejemplos se señalan los siguientes temas: disolución de las relaciones de trabajo, ya sea por despido del trabajador, ya por ---

TESIS DONADA POR D. G. B. - UNAM

39

rescisión o por terminación del contrato de trabajo: derechos de ascenso por antigüedad, indemnizaciones o pensiones por años de servicios o por vejez; etc . Todo lo anterior lleva a la consideración de la necesidad existente de penetrar al estudio de fondo del tema de referencia.

La esencia de la estabilidad de los trabajadores en el empleo - y en el puesto radica en la permanencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo; y la garantía en cuanto a este principio, consiste en la exigencia de una causa razonable para la disolución de esas relaciones, pues la violación o inobservancia de esta exigencia trae consecuencias muy graves, tanto para el trabajador, ocasionándole un daño individual y familiar, como para la sociedad, que se ve obligada a soportar una carga innecesaria del trabajador desocupado, -- improductivo.

Fue hasta principios del presente siglo, con la creación de las constituciones modernas, a las que los doctrinarios del Derecho denominaron constituciones político-sociales, en las cuales encuadra -- la nuestra, la de 1917, cuando se ha intentado abordar en su integridad el problema de la permanencia indefinida de las relaciones de -- trabajo. De ese estudio, la doctrina y muchas legislaciones de trabajo han adoptado la siguiente tesis: LA PERMENENCIA DE LAS RELA

CIONES DE TRABAJO EN TANTO SUBSISTAN LAS CAUSAS Y MATERIA QUE LES DIERON ORIGEN Y NO SURJA UNA CAUSA RAZONABLE DE DISOLUCION. Antes del presente siglo XX, durante las épocas modernas, de la Edad Media y la Antigua, dicha permanencia -- de las relaciones laborales dependió exclusivamente de la omnímoda-voluntad de los empleadores de servicios, situación a la que ya se -- hizo referencia en el capítulo primero de este trabajo.

Nuestra legislación, desde la creación de la Carta Magna, en 1917 ha tratado de resolver positivamente el problema de las relaciones de trabajo, pero la observancia y eficacia de este principio ha sido solamente en forma muy relativa. Ante los conflictos suscitados en relación con dicho problema las soluciones dadas por las Autoridades del Trabajo han sido diversas, el mismo Tribunal Supremo de Justicia ha variado de criterio, sosteniendo tesis diversas y contradictorias; y la exigencia de una causa razonable de disolución de dichas relaciones de trabajo, a la cual ya se hizo referencia, ha sido solamente letra muerta.

1. - LA FRACCION XXII DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION-POLITICA EN SU TEXTO ORIGINAL Y SU INTERPRETACION -- TEORICA.

La tesis que adoptó el Constituyente de 1916-1917 en relación con

la estabilidad de los trabajadores en el empleo fue la siguiente: LA-DURACION INDEFINIDA DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DEL--TRABAJO en tanto subsistan la materia y las causas que dieron origen a la relación laboral, y la idea de que el trabajador NO PUEDE-SER SEPARADO DE SU EMPLEO SINO POR CAUSA JUSTA. En todo -caso la Norma Constitucional concedió al trabajador una facultad potestativa, en caso de ser objeto de un despido sin causa justa, de --permanencia o disolución de la relación de trabajo. En su texto original la fracción XXII del Artículo 123 de la Constitución Política estableció lo siguiente:

"El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado --parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

Del texto del precepto transcrito se desprende la postulación -- del principio de estabilidad que se comenta, pero además, lo que es más importante, los Legisladores Constituyentes garantizaron su observancia, estableciendo dos acciones a favor y a elección del trabajador para el caso de que se le hubiese violado su derecho o permanencia en el empleo sin causa justificada, al establecer que, en los casos de separación injustificada del trabajador, podrá éste optar -- entre el cumplimiento de la relación de trabajo o el pago de una indemnización. Afirma a este respecto el Maestro Mario de la Cueva - qu: "Los constituyentes de 1917 consiguieron la plena estabilidad de -- los trabajadores en sus empleos", al adoptar el principio de que "... las relaciones de trabajo sólo pueden disolverse válidamente cuando exista una causa justificada" (2). Y páginas más adelante de su -- obra, "El Derecho Mexicano del Trabajo", T. I. el autor citado repite la idea en los siguientes términos: "...el Derecho mexicano se propuso alcanzar la plena estabilidad de los trabajadores en sus empleos y ésta solamente se obtiene evitando la ruptura unilateral de -- las relaciones de trabajo" ... "porque el Constituyente de 1916-1917 se propuso, firmemente, resolver un problema social y humano". (3)- En efecto, fue dicho Organismo Legislativo el que, por primera vez, -- elevó a rango constitucional el principio que se comenta, en forma - absoluta, ha sido la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia,-

afirma de la Cueva en la obra citada, "...la que se ha empeñado en destruir el valor de nuestros principios, pero a pesar de ese empeño ocupa nuestro derecho un lugar privilegiado entre todas las legislaciones del mundo". (4) En efecto, es verdad que los principios establecidos en la Carta Magna, como el que ahora nos ocupa, fueron bien acogidos en los primeros años de vigencia de dicho Ordenamiento, incluso para la Jurisprudencia, aunque dicha aceptación solamente se dio teóricamente, En la práctica, el patrón que despedía a un trabajador sin justa causa y a quien se le demandaba su reinstalación, se acogía, oponiendo como excepción, a la fracción XXI del mismo artículo 123 Constitucional (a la cual nos referiremos en el inciso siguiente), substituyendo la obligación de reinstalar por la de pago de una indemnización por daños y perjuicios ocasionados.

Por otra parte, ya se hacía notar en página anterior, que las decisiones del Máximo Tribunal de Justicia, en los conflictos laborales por despido, fueron, en ocasiones en pro de la estabilidad; y otras, en contra de dicho principio. Así, en vía de ejemplo, al crearse la Sala del Trabajo de dicho Tribunal, dictó ejecutoria (29 de julio de 1936 ordenando la reinstalación forzosa de los trabajadores en sus empleos de los que hubiesen sido despedidos sin justa causa. -- (Toca 6849/35 la., Gustavo Adolfo de la Selva). (5)

Del análisis hecho a la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, así como al principio de estabilidad laboral que la misma -- contiene en cuanto a las relaciones de trabajo, se pone de manifiesto, repetimos la idea, la importancia que tiene para el trabajador dicha fracción en su texto original. Motivan tristeza y crítica las reformas hechas a ese texto en 1962, o para ser más exactos, la adición que al mismo se hizo.

Al referirse a esa importancia fundamental que para el derecho del trabajo tiene la fracción de referencia, el Maestro de la Cueva, - enfáticamente se expresa así: "La fracción XXII del artículo 123 de la Constitución ha puesto en juego dos concepciones del derecho del trabajo, lo que pretende encerrarlo en las viejas ideas individualistas y la que la contempla como un derecho humano de contenido social. - En el régimen de producción capitalista están en conflicto los derechos del hombre con los pretendidos derechos del capital; la tesis de la reinstalación obligatoria defiende el derecho a la existencia de los trabajadores; los esfuerzos por impedir el cumplimiento natural de la fracción XXII defienden los caprichos del capital". (6)

El principio de estabilidad de los trabajadores en sus empleos - y en los puestos que ocupan, implica una de las medidas fundamenta

les para la efectividad del Derecho del Trabajo y está unida, como ya se apuntaba, a la idea de seguridad social. No deben los trabajadores estar expuestos a ser despedidos arbitrariamente por el patrón mediante el pago de una indemnización, ya que ésta, generalmente, no compensa los daños que aquellos sufren. El despido de un trabajador produce un doble efecto, afirma el autor antes citado:

1.- Queda privado de sus derechos de antigüedad y de ascenso provocando con ello, incertidumbre acerca de su presente y de su futuro; sus derechos creados en la empresa se tornan precarios, sujetos a la voluntad del patrón. y;

2.- Los Trabajadores despedidos están obligados a ingresar a una nueva empresa por el escalafón que en ella existe a los puestos de menor categoría y menos remunerados. (7) Dichos efectos indudablemente que lesionan al trabajador a quien se le ha negado su reinstalación, o que ésta se le ha substituido por el pago de una indemnización.

2.- LA FRACCION XXI DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y --- EJECUTORIAS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA ACERCA DE LA REINSTALACION POR DESPIDO.

La aplicación del principio de estabilidad de los trabajadores en

sus empleos y puestos que desempeñan, tal como lo establece la fracción XXII cuyo estudio y análisis se hizo en el punto anterior, ha sido objeto de múltiples y enconadas controversias entre los empresarios y los prestadores de servicios. Los primeros han utilizado como argumento fundamental de su negativa a cumplir con los contratos -- de trabajo (reinstalación por despido injustificado), lo preceptuado -- por la fracción XXI del Artículo 123, en concordancia con los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, abrogada. Y aunque en 1962 la citada fracción se adicionó dejando en la imposibilidad jurídica al patrón de someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo de la Junta, siempre que el trabajador ejerciera cualquiera de las acciones consignadas en la fracción XXII, sin embargo, los mencionados artículos 601 y 602 de la citada Ley no fueron derogadas expresamente y las excepciones opuestas por los patronos de quienes se exigía reinstalación por despido injustificado consistieron en el cumplimiento de dicha obligación mediante el pago de daños y perjuicios.

Antes de las reformas hechas a la fracción XXI, en 1962, el texto íntegro del precepto era el siguiente: "Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y --

quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo".

Al parecer, el texto transcrito de la fracción que se comenta facultaba a los patronos a no someter sus diferencias al arbitraje -- ni aceptar un fallo pronunciado por las Autoridades del Trabajo, mediante el pago de tres meses de salario y los daños y perjuicios --- ocasionados al trabajador, pero en todo caso dependería de dichos -- patronos la terminación o continuación de las relaciones de trabajo.

El otro de los argumentos a que recurrían los empleadores de servicios para evitar la ejecución forzosa, teniendo que reinstalar a un trabajador que había obtenido un laudo favorable, consistía en la aplicación de una tesis tradicionalmente civilista que se refiere a una de las formas de cumplir con las obligaciones que nacen de un contrato. Sostenían los patronos las siguientes premisas: la obligación impuesta al patrón de reinstalar al trabajador despedido es una obligación de hacer, y en este tipo de obligaciones es imposible el cumplimiento forzoso, por lo que el patrón lo resuelve con el pago de los daños y perjuicios causados. Es de conocimiento general que la -

tesis patronal está totalmente superada y solamente de paso se hará referencia a los argumentos en contra de dicha tesis y de la aplicación de la fracción XXI, según la interpretación patronal que a la misma se daba.

Para ello se hace necesario poner de manifiesto los razonamientos que el Máximo Tribunal del Trabajo empleó, objetando los argumentos patronales referidos.

Sea cual fuere la solución más justa que habría de dársele al problema que se considera fundamental en el derecho del trabajo: el de la permanencia de las relaciones de trabajo en tanto subsistan las causas que le dieron origen, y no surja una causa razonable de disolución, lo cierto es que, siempre se impuso la voluntad patronal, aun después de la creación del Artículo 123 Constitucional y no obstante la benevolencia de las acciones consignadas en la fracción XXII del propio precepto. Fue hasta el año de 1936, cuando con la creación de la Sala del Trabajo del Tribunal Supremo de Justicia se le dio una solución efectiva, favorable al trabajador, a la varias veces citada fracción XXII. Precisamente con ejecutoria de 29 de julio del citado año de 1936, Toca 6849/35 la., dictada en Amparo Interpuesto por Gustavo Adolfo de la Serva en cuyo fallo dicha Sala del Trabajo-

sostuvo la inaplicabilidad de la fracción XXI del artículo 123, en los casos de conflictos jurídicos, como el despido, y se ordenaba la --- reinstalación forzosa de los trabajadores en sus empleos, despedidos sin causa justa.

Por considerar de trascendental importancia los razonamientos - esgrimidos por los integrantes de la referida Sala del Trabajo en la citada ejecutoria, a continuación se transcriben en forma íntegra:

"La fracción XXII del artículo 123, según lo sostenido por esta Sala en alguna de sus ejecutorias, vino a resolver el grave problema relativo a la terminación unilateral del contrato de trabajo; el derecho común admitía, en todos aquellos contratos en que no se había - fijado un plazo de duración o que no se habían celebrado para la --- conclusión de una obra determinada, que cualquiera de las partes po- dría darlo por terminado, exigiéndose, a lo más, un aviso anticipado, cuya duración variaba entre ocho y treinta días; y como, en realidad, los contratos de trabajo se celebran siempre por tiempo indefinido, - existió, en la gran mayoría de los casos, la posibilidad para los pa- tronos de despedir a voluntad a sus trabajadores en las empresas, la fracción XXII del artículo 123 determinó que el patrono no podría --- despedir a sus obreros sin causa justificada y apareciendo evidente -

que el espíritu de ese artículo era corregir, precisamente, aquella - situación de los contratos por tiempo indeterminado, la Ley Federal del Trabajo, al reglamentarlo, estableció que los contratos por tiempo indeterminado, que es el que, fundamentalmente, dio lugar al problema mencionado, no puede darse por concluidos por voluntad del - patrono, sino cuando concurren esas causas justas a que se ha hecho referencia. Ahora bien, la fracción XXII concede al trabajador que ha sido despedido dos acciones, la de reinstalación y la de pago de tres meses de salario y la razón de esta dualidad de acciones está en -- que el despido puede originar, en multitud de casos, que el trabajador no se sienta ya contento o no esté de acuerdo, precisamente por lo injustificado del despido, con continuar trabajando en la empresa - y que, entonces, en lugar de la reinstalación, opte por una indemnización. Atento lo expuesto y el carácter imperativo del artículo 123, - cuyas normas se imponen, en todo caso, de manera obligatoria, resulta evidente que todo acto o toda disposición que tienda a destruir - el derecho del trabajador, en contrario al texto y al espíritu de la repetida fracción XXII. Tanto la autoridad responsable como el Juez de Distrito, se apoyan en la fracción XXI, del artículo 123, afirmando - que los derechos concedidos al trabajador en la fracción XXII, se -- encuentran limitados por aquélla, más es indudable que este criterio es contrario al espíritu del artículo 123 y a la naturaleza mismo del-

derecho del trabajador, porque, si se da ese alcance a la fracción - XXI, resultaría que, en multitud de casos, se harían nugatorios los derechos del trabajador, Esto último se pone de manifiesto si se con sideran los diferentes derechos que el repetido artículo 123 otorga a los obreros, entre ellos el relativo a la obligación de indemnizar por los riesgos profesionales; si la fracción XXI autorizara al patrono, - en todo caso, a no someterse al arbitraje de la Junta o a no aceptar el laudo, cuando el trabajador exija su indemnización por accidente - sufrido en el servicio o por una enfermedad profesional contraída, - podrían los patronos, para eludir el cumplimiento de esa obligación, - manifestar que no se sometían al arbitraje de la Junta, pues, en este caso, no tendrían sino una responsabilidad limitada, pago de tres meses de salario y la responsabilidad del conflicto fijada en los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo, responsabilidades que son menores a las que corresponden a los riesgos profesionales. Y - lo mismo que se dice de los riesgos profesionales, ocurre a propósito de los restantes derechos, pues si un patrono deja de cubrir, durante un largo período de tiempo, su salario a un trabajador, podría, igualmente eludir el pago, no sometándose al arbitraje de la Junta. - Ahora bien, esta solución es, evidentemente, contraria a la naturale za del derecho del trabajo y al espíritu que informa el artículo 123, - pues no puede entenderse que el legislador hubiera querido garantizar

los derechos de los obreros y, al mismo tiempo, hubiera consignado la posibilidad de que los patronos dejaran de cumplir las obligaciones respectivas. Como consecuencia de lo expuesto, debe decirse que la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución, no tiene aplicación cuando los trabajadores intentan la acción de reinstalación, puesto -- que si se aplicara, se haría nugatorio el derecho concedido a los trabajadores en la fracción XXII, porque bastaría la negativa del patrono de someterse al arbitraje, para que el derecho de elección de los trabajadores entre las acciones de reinstalación y pago de la indemnización de tres meses de salario, dejara de producir efectos y, por la misma razón, tampoco pueden tener aplicación los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo. (8)

Como puede apreclarse, el criterio sostenido por la H. Sala -- del Trabajo era concordante con el espíritu proteccionista de los trabajadores que pretendieron darle los propios Legisladores Constituyentes de 1916-1917. Pero en el año de 1940 la citada Sala del Trabajo fue integrada por nuevos Ministros, con criterio diverso, contrario -- al adoptado por los anteriores, según ejecutoria transcrita líneas --- arriba y aquéllos, afirma el varias veces citado autor, "...variaron el rumbo de la Jurisprudencia y arrancaron al derecho mexicano del trabajo una de sus mejores conquistas. (9). Toca 427/40/1a. Ejecutoria de 25 de febrero de 1941, Oscar Cué:

"Cuando se demanda por algún obrero que haya sido despedido-injustificadamente la reinstalación, se está en presencia de una obligación de hacer, porque si de acuerdo con lo previsto por el artículo 1949 del Código Civil vigente, se debe entender por obligación de hacer, la prestación de un hecho, reinstalar a un trabajador tiene forzosamente que ser obligación de hacer, porque el hecho que presta el patrono es el de devolverle al obrero su empleo, es decir, le devuelve a proporcionar trabajo para que pueda operar el contrato respectivo que estaba en suspenso. Establecido lo anterior, se tiene necesariamente que aceptar también que en las obligaciones de hacer la ejecución forzosa es imposible. Tanto la doctrina, como nuestro derecho común y los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo, -- así como esta, aceptan tal premisa. En efecto, el cumplimiento de un contrato produce dos acciones a favor del acreedor, que son: Exigir el cumplimiento forzoso cuando sea posible, o en su defecto, la rescisión del contrato y el pago de los daños y perjuicios, y así se estableció tanto en el artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo, -- como en la Exposición de Motivos que el Presidente de la República envió al Congreso en su Proyecto de la Ley Federal del Trabajo, de fecha 12 de marzo de 1931, en el párrafo cincuenta y dos, en donde se dice: "Si la obligación es la de reinstalar a un trabajador en su puesto (obligación de hacer), y el patrono se resiste a cumplirla, -- por aplicación de los principios del derecho común, la obligación se-

transforma en la de pagar daños y perjuicios". Sentado, pues que la reinstalación es una obligación de hacer y que la ejecución forzosa de ésta es imposible, es procedente estudiar ahora la forma de aplicación e interpretación de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional. Se tiene, en primer lugar, que la fracción XXII del citado artículo 123 Constitucional, establece que cuando el patrón 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 del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salarios; que en el presente caso el señor Oscar Cué pide el cumplimiento del contrato, o sea su reinstalación en el trabajo que ha venido desempeñando en la Standard Fruit and Steamship Company; pero como la fracción XXI del propio artículo establece, a su vez, que si el patrono se negase a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta se dará por terminado el contrato de trabajo que ha venido desempeñando y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salarios además de la responsabilidad en el conflicto, no deben estimarse fundados los agravios del quejoso como se ha dicho al principio de este considerando, porque las fracciones del artículo citado son bastante claras y fijan la posición en casos semejantes, tanto del trabajador como del patrono, de-

acuerdo por otra parte, con lo establecido por los artículos 600, 6001 y 602 de la Ley Federal del Trabajo. Es evidente, además que tratán dose de una obligación de hacer, como es la reinstalación pedida, su incumplimiento se resuelve en el pago de daños y perjuicios, de conformidad con la doctrina y con todos los precedentes legislativos, según se ha demostrado ya en líneas anteriores. Así lo establece el artículo 1949 ya citado del Código Civil vigente, principio éste que además ha sido consignado en las fracciones XXI y XXII, como queda -- dicho, del artículo 123 Constitucional y limitado, tratándose de los -- conflictos entre el patrono y el trabajador, al caso en que se puede dar por terminado el contrato de trabajo sin mas consecuencias para el patrono que el pago de tres meses de salario y la responsabilidad del conflicto y sin que las fracciones constitucionales de que se trata, puedan tener aplicación para conflictos económicos y de un orden distinto al de la pugna individual entre el patrono y el obrero. No es -- admisible ni conveniente, por otra parte, que estando distanciados -- uno y otro por motivos que puedan ser múltiples y graves, continúen, sin embargo, en una relación forzosa que perjudicaría el equilibrio y la armonía que debe existir para la producción entre el Capital y el Trabajo. Por último, y aporte de lo antijurídico y hasta monstruoso -- que sería ejercer violencia en las obligaciones de hacer, la reinstalación pedida equivaldría a considerar al trabajador con el carácter de-

vitalicio, cosa que conduciría a los extremos condenados por el artículo quinto constitucional, que prohíbe que se lleve a efecto ningún -- contrato, acto o convenio que tenga por objeto el menoscabido o el -- irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa -- de trabajo, de educación o de voto religioso". (es una transcripción, tomada de la obra citada del Maestro de la Cueva, T. I, ps. 819 y -- 820)

Como se ve, la tesis sustentada en esta ejecutoria está en total contradicción y desacuerdo con los objetivos y derrotero que pretendieron fijar los Legisladores de 1916-1917 en la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución y en contra del criterio de los integrantes de la Cuarta Sala del Tribunal Supremo de Justicia en el sexenio de 1936-1940, según lo sostenido por la misma en varias ejecutorias como a la que se hizo referencia líneas anteriores: Amparo de Gustavo Adolfo de la Selva, con la cual dicho Organó del Trabajo sentó -- jurisprudencia sosteniendo el derecho a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

Con la nueva postura del máximo Tribunal del Trabajo en 1941 -- la clase patronal había triunfado una vez más, se afianzaba aún más -- el régimen capitalista, detentador del poder público! en apariencia --

balbuceante; quedaba herido de muerte el derecho de los trabajadores a permanecer en sus empleos; se marcaba un grave retroceso, en detrimento de los trabajadores, en las relaciones obrero-patronales; los propósitos de algunos de los Legisladores de Querétaro eran bur~~l~~ados y pisoteados, como aquél expresado por el Diputado Ugarte en el sentido de que los principios de la legislación del trabajo deberfan ser claros, terminantes y preciso, fijaran la obligación para que --- cualquier Congreso futuro (indudablemente que se debió referir no -- sólo a un Organo creador de las normas, sino también al aplicador de las mismas) quedara obligado a legislar sin contravenir con las bases que quedaran plasmadas en el Capítulo correspondiente al trabajo.

La clase patronal, insistimos en la idea, nuevamente acudió y fue escuchada por los miembros de la entonces Cuarta Sala del Trabajo del Máximo Tribunal de Justicia; acudieron nuevamente los empresarios a la fracción XXI del artículo 123 Constitucional y a las tesis tradicionales del viejo derecho civil para resolver las cuestiones laborales que atentaban, según ellos, contra los intereses de la industria y del capital. Así, por conducto del Máximo Tribunal de la República en materia del trabajo, en la resolución dictada del caso: Oscar Cué, se calificó la obligación de reinstalar al trabajador como

una obligación de HACER a cargo de la empresa, o mejor, del patrón, señalándose concretamente la aplicación del artículo 1949 del Código Civil vigente, esto, es que tratándose de la obligación de hacer, en el caso planteado, la reinstalación, su incumplimiento se resuelve con el pago de daños y perjuicios. Explicado en otro giro, de conformidad con la tesis civilista, en las obligaciones de hacer no es posible la ejecución forzosa y en sustitución de dicha obligación imposible, en el caso planteado se imponga al patrón, por su resistencia a reinstalar al trabajador actor, la obligación de pagarle los daños y perjuicios causados de acuerdo con las indemnizaciones establecidas en la propia Ley para tales casos, concretamente en los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo vigente en esa época.

Fundándose en los anteriores razonamientos los Ministros de la varias veces citada Sala del Trabajo consideraron no fundados los agravios del quejoso: Oscar Cué y dictaron ejecutoria en su contra, por consiguiente, liberando a los patronos de la obligación de someterse al arbitraje de las Juntas de Conciliación y no acatar el laudo pronunciado por las mismas, mediante el pago de una indemnización por daños y perjuicios causados al trabajador despedido sin causa justificada.

Rectos doctrinarios del derecho del trabajo han manifestado su inconformidad con los razonamientos esgrimidos por la Suprema Corte de Justicia, considerando desde todo punto de vista erróneo el criterio sustentado por dicho Tribunal a partir de la citada ejecutoria de Oscar Cué, a la cual siguieron otros hasta constituir nueva jurisprudencia. Entre dichos doctrinarios juslaboralistas no podemos omitir hacer mención del Maestro Mario de la Cueva ni dejar de compartir con él la crítica de fondo que hace al referirse a la mencionada ejecutoria, y tesis sostenida en la misma. En dos apartados podemos dividir la crítica y solución que el autor citado hace del problema en cuestión:

PRIMERO. - La fracción XXII del artículo 123 Constitucional prohíbe que los trabajadores sean despedidos injustificadamente, si es violada esta norma por el patrón, aquéllos podrán ejercitar una de estas dos acciones, a su elección: la de indemnización o la de cumplimiento de su contrato de trabajo consiste en su reinstalación. Si hace valer esta última y el patrón no comprueba la justificación del despido, la Junta dictada laudo condenando a la reinstalación y este laudo debe cumplirse puesto que tiene como base una norma con fuerza imperativa como es la referida fracción XXII de un precepto constitucional. O sea, que el fundamento de la reinstalación obligatoria se -

encuentra en la propia fracción.

SEGUNDO.- Es falsa la afirmación sostenida por la Sala del -- Trabajo de que la obligación de reinstalar sea una obligación de ha-- cer a cargo del patrón. Las únicas obligaciones que nacen del con-- trato de trabajo son exclusivamente dos: una, a cargo del trabajador,-- poner a disposición del patrono su energía de trabajo; dos, a cargo -- del patrono, pagar la retribución convenida, pero no existe ninguna - otra obligación a cargo del empresario. Lo que hace el obrero que - ha sido objeto de un despido arbitrario es exigirle a su patrón el -- cumplimiento del contrato de trabajo, pero, para ello, el propio tra-- bajador está dispuesto a cumplir su obligación, poniendo a disposi-- ción del patrón su energía de trabajo y pide de éste la retribución -- convenida. Repetimos, siguiendo las consideraciones del autor citado, el patrón no tiene ninguna obligación de hacer (proporcionar trabajo),-- sino el derecho a utilizar la energía del trabajador. El hecho de ne-- garse a reinstalar al trabajador, el patrón lo que hace con tal con-- ducta es impedir que aquél cumpla con su obligación, es un obstáculo que impide el desarrollo normal de las relaciones de trabajo, pero - no es una obligación incumplida. (10)

Tampoco puede ser aceptado el argumento hecho valer por los - integrantes de la Cuarta Sala en la ejecutoria que se comenta, en el-

sentido de que: si se procediera siempre a la reinstalación, o de -- otra manera: si en forma absoluta se obligara siempre a los patro-- nos a la reinstalación forzosa, ello implicaría, se sostuvo, a consi-- derar al trabajador con carácter vitalicio en la empresa cosa que -- conduciría a los extremos que prohíbe el artículo 5o. Constitucional. Creemos que el juicio emitido tiene falsas premisas y nos concreta-- mos a comentar con el Maestro Alberto Trueba Urbina cuando enfati-- za: "Esto sí es verdaderamente monstruoso, porque a nadie se le ha-- bía ocurrido que una ventaja en favor de determinada persona pudie-- ra constituir sacrificio de su libertad". (11)

De los comentarios expuestos en estas líneas en torno a las te-- sis absurdamente sostenidos por la Cuarta Sala de la Suprema Corte-- a partir de la ejecutoria de Oscar Cué, se desprende la urgente ne-- cesidad que existía de volver los ojos al Constituyente de Querétaro-- sus propósitos en relación con el derecho a la estabilidad de los tra-- bajadores en sus empleos; era imperativo destruir desde su raíz el-- criterio que venía sustentando el Máximo Tribunal de Justicia, crite-- rio que lesionaba los principios más nobles de los trabajadores.

En este orden de ideas intentaremos seguir la secuela de nues-- tras normas laborales, especialmente los cambios o modificaciones -

que ha sufrido el principio que sostenemos, de la estabilidad de los trabajadores en el empleo y en el puesto que desempeñan dentro de la empresa. Se hará especial referencia a las reformas que se hicieron a las fracciones XXI y XXII del artículo 123 en su apartado "A" de la Constitución en 1962 y a las excepciones contenidas en el artículo 124 de la Ley Federal del Trabajo en relación con la obligatoriedad de reinstalación forzosa. (Precepto cuyo texto fue transcrito por el actual Legislador de 1969 en la Nueva Ley Federal del Trabajo en el artículo 49, con algunas pequeñas salvedades).

De los comentarios a cabo en el presente capítulo se llega a la afirmación de que: el derecho a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, tal como creemos lo concibió el Legislador de Querétaro en 1917, fundamentalmente en la norma que lo contiene, la fracción XXII del artículo 123, ha sido objeto de enconadas controversias entre las clases, patronal y trabajadora; la primera, oponiéndose tenazmente a la aplicación de esa figura jurídica por considerar que ello lesiona los intereses del capital, el cual detenta; la segunda, en su lucha continua porque se hagan realidad institutos jurídicos protectores de la misma, como la estabilidad en el empleo. Y el triunfo o derrota de las citadas clases en pugna, ha dependido, a partir de la creación del estatuto laboral, de las soluciones que los Tribunales de Trabajo han dado, mismas que han sido conformes con el momento —

histórico y con la ideología sociológico-política de los Miembros Integrantes de aquéllos. Pero en honor a la verdad, concordante con la realidad, sabido es de la generalidad, que los representantes del factor capital, han impuesto, casi siempre, sus excepciones, haciéndose ilusorios principios tan generosos como el que motiva esta afirmación y comentario. Motivo de reproche es esa realidad fáctica y --- mueve a exclamar, con el Maestro de la Cueva, en su obra citada --- que: "...Es curioso que los hombres se esfuercen por rodear de garantías al capital, que protesten contra toda expropiación y que, en cambio, apoyen que los derechos de los trabajadores en la empresa puedan desaparecer por un acto arbitrario del empresario, y es tanto más notable la diferencia cuanto que los trabajadores tienen en su favor un texto claro y preciso". (Se refiere en el último concepto a la fracción XXII del artículo 123 Constitucional). (12)

3. - DURACION Y PERMANENCIA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y EL DERECHO A LA ESTABILIDAD.

Como problema jurídico que se plantea, el derecho a la estabilidad en el empleo comprende varios principios en los cuales se apoya este derecho. Principios que a su vez, constituyen sus presupuestos de fondo, y son:

1o. - La permanencia y duración de las relaciones de trabajo y su aseguramiento, mientras subsistan la materia y causas que las -- originaron;

2o. - El establecimiento en la propia Ley del Trabajo, en forma concreta, de las causas que puedan dar origen a la suspensión temporal de las relaciones de trabajo, como también las que determinan válidamente la ruptura definitiva de esas relaciones;

3o. - La exigencia de un cumplimiento forzoso de dichas relaciones laborales cuando ha habido una ruptura anormal de las mismas, decidida en forma unilateral, sin causa que la justifique.

Tanto la doctrina jurídica, como la legislación positiva y la jurisprudencia de casi todos los países del mundo, coinciden sobre dichas bases o principios. Y sólo se admiten excepciones cuando la naturaleza de la relación laboral, o de la prestación del servicio, por circunstancias muy específicas, así lo exigen, situaciones a las cuales nos referiremos en el presente inciso.

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, en esta materia de -
DURACION Y PERMANENCIA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, -

siguiendo los mismos lineamientos de la Ley abrogada, la de 18 de agosto de 1931, establece en su artículo 35 que:

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

Y el precepto transcrito se complementa con el artículo 39 del mismo Ordenamiento Laboral, ordenando que:

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

El texto de estos artículos es claramente interpretado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, concretizando su sentido en los siguientes términos:

"Conforme a la Ley de la materia, el contrato de trabajo por tiempo indefinido es lo típico, pues los contratos por tiempo determinado o para la obra determinada sólo pueden celebrarse en aquellos casos en que su celebración resulte del servicio que se va a prestar, por lo que constituyen casos de excepción".

(Amparo Directo No. 6621/57. - Transportes Monterrey-Saltillo, S. A., 16-Abril de 1958).

De las expresadas fuentes de derecho, según lo transcrito, se desprende lo siguiente: Que el contrato de trabajo típico, es el que se celebra sin límite de tiempo, esta es la regla general, y que las especies o excepciones a esta regla general, son las relaciones laborales que se estipulan, ya sea, para obra determinada, o bien, por tiempo determinado.

Puede afirmarse desde ahora que, solamente con este tipo de vinculación jurídica, sin límite en las relaciones laborales como regla general; esto, aunado a una concepción humanista de la empresa (en la que tienen vigencias dichas relaciones), como una unidad socio económica de prevalente función social; y al trabajador, como factor determinante en la producción, sólo con la adopción de estos criterios, pueden lograrse los nobles objetivos y justificadas aspiraciones del nuevo Derecho del Trabajo.

4.- RELACION DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA.

En cuanto a la relación de trabajo que se debe estipular para obra determinada, de conformidad con el artículo 36 de la Ley Labo-

ral sólomente será válida dicha relación cuando así lo exija la naturaleza de la obra a realizar. Puede agregarse que, aun en este tipo de relación, y no obstante ser limitada su duración, sin embargo, se trata de un término incierto, o sea, es incierto el momento o el día en que deba darse por concluida la obra. Por lo tanto, es de sostenerse que en tanto tenga vigencia la relación de trabajo, aun cuando sea para obra determinada, debe operar el mismo tratamiento entre los sujetos de esa relación que el que la Ley da para la relación de trabajo por tiempo indeterminado, la típica. O sea, que si cualquiera de las partes de la relación incumple sus obligaciones inherentes, -- debe ser compelida para que las cumpla. Con este razonamiento lógico-jurídico sería procedente, por ejemplo, la reinstalación forzosa de un trabajador que ha sido contratado para obra determinada, cuando ha sido objeto de un despido injustificado, o cuando por causa imputable al patrón ha tenido que separarse del trabajo.

5. - RELACION DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO.

Por lo que nuestra Ley se refiere a la relación de trabajo por tiempo determinado, para que ésta tenga lugar deben reunirse los requisitos exigidos por el artículo 37 del Código Laboral que se comenta, y solamente en los casos que este precepto enumera:

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

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

El precepto citado es expreso y señala concretamente cuándo y en qué casos se puede pactar una relación por tiempo determinado. - Lo que sí puede plantear problemas y dudas es la interpretación de esta clase de relación de trabajo temporal y el sostenido principio de la estabilidad en el empleo. ¿Son contradictorios ambos conceptos? ¿Se excluyen uno al otro? ¿Pueden existir conjuntamente en este tipo de relación Laboral? Creemos que aun cuando se trate de una relación por tiempo determinado, puede tener vigencia la máxima que nos hemos impuesto defender: estabilidad en el empleo. Para intentar explicar esta afirmación volvemos al ejemplo: El patrón da por rescindida anticipadamente la relación de trabajo, sin que medie causa que justifique su decisión. Aquí existe un despido injustificado. El --

trabajador en este caso tiene derecho de ejercitar cualquiera de las acciones que le concede la fracción XXII del Art. 123 Apartado. "A" de la Constitución o el 48 de la Nueva Ley Federal del Trabajo. O sea, puede exigir el cumplimiento de la relación de trabajo, esto es, su reinstalación forzosa, en virtud de que el acto unilateral, injustificable del patrón tuvo lugar dentro del plazo de vigencia de dicha relación, y en cuanto a los salarios dejados de percibir por el trabajador, también estaría obligado el patrón a cubrirlos, computados éstos desde la fecha del despido, hasta la reincorporación material del trabajador a la empresa, o en su caso, hasta la fecha en que debía darse por concluida la relación de trabajo, si no se hubiese rescindido anticipadamente.

En este mismo tipo de relación temporal, la situación que se plantea un problema, de una muy difícil solución concreta, sería: en el supuesto caso de que hubiese acontecido el despido injustificado del trabajador dentro de la vigencia de dicha relación, pero dada la subsistencia de la materia del trabajo, o por no ajustarse aquella a lo previsto por el citado artículo 37 de la Ley, hubiese tenido que prorrogarse la relación de trabajo, pero ahora por tiempo indeterminado (Artículo 39 L.F.T.) La incógnita a despejar sería: hasta dónde podría, un trabajador despedido en esas condiciones, exigir del patrón los salarios caídos (dejados de percibir), cuando la solución del

conflicto se diese con posterioridad a la fecha en que debía terminar la relación de trabajo pactada inicialmente.

Para los efectos de la reinstalación forzosa del trabajador despedido en las circunstancias apuntadas anteriormente, es de opinarse que sí debía prosperar aquélla puesto que, al comprobarse la subsistencia de la relación laboral, su interrupción no podría desvirtuar -- las consecuencias y efectos jurídicos propios en detrimento del trabajador.

Se exponen algunos ejemplos en los que se pueda dar este tipo de relación de trabajo por tiempo determinado: El trabajador que es contratado cubriendo un periodo de incapacidad temporal de otro trabajador. Aquí hay una fecha incierta del regreso al trabajo del titular; el trabajador que entra a ocupar interinamente un puesto mientras se sigue el procedimiento concursal conforme a las normas de escalafón que rigen en una empresa determinada; también el que suple un puesto con el carácter de interino cuando el titular del mismo ha obtenido permiso en forma abierta, esto es, sin precisarse la fecha de su regreso. En todos estos casos hay relación de trabajo, cuya duración es incierta para el trabajador sustituto, pero las consecuencias jurídicas no pueden variar por esa substitución. Por lo tanto, --

aun en estos supuestos o tipo de relación, tiene vigencia, complementariamente, el principio de estabilidad en el empleo, o sea, la aplicación de la regla general: la permanencia y duración de las relaciones laborales en tanto subsista la materia de trabajo.

Con el criterio expuesto, cave afirmar que, siempre que exista un conflicto de orden jurídico, como el despido injusto, sea cual fuere el tipo de relación de trabajo: para obra o tiempo determinado, - deben ser aplicables las normas y acciones estipuladas para relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, siempre y cuando esta aplicación sea jurídica y materialmente posible, teniendo como justa finalidad la protección de los intereses de la parte económicamente débil de la relación.

Abundando un poco más en este tema, diremos que la tesis sostenida en los párrafos anteriores es perfectamente encuadrable en la figura ampliamente conocida por los estudiosos del derecho, la táctica reconduccion, figura que tiene especial aplicación en esta disciplina jurídica laboral en virtud de que opera siempre que subsista la materia de trabajo que da origen a la relación, aun en contra de las partes que en ella intervienen. Basta que subsista la fuente de trabajo - (materia) y la necesidad de cubrir un puesto permanente dentro de la

empresa para que se renueve tácitamente la relación de trabajo por tiempo indeterminado, situación ésta que origina consecuencias de -- suma importancia, principalmente para el trabajador, como por ejemplo, el nacimiento de los derechos de antigüedad, escalafonarios, de indemnización, etc.

6. - SUSPENSION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Existen factores y circunstancias ajenas a la voluntad de las -- partes que imposibilitan la continuidad y desarrollo normal de las relaciones de trabajo, suspendiéndose en tales casos los efectos que -- aquéllas producen, pero sin que ello constituya un incumplimiento de obligaciones de los sujetos intervinientes en dichas relaciones. En -- estos casos de suspensión de los efectos no puede considerarse afectado el principio que se sostiene en esta tesis: la estabilidad en el -- empleo, en virtud de que el vínculo jurídico laboral permanece vigente, suspendiéndose solamente la exigencia de cada uno de los sujetos de la relación laboral de cumplir con sus obligaciones inherentes. -- Pero al removerse el obstáculo que motivó la suspensión cobran vigencia y se actualizan todas las consecuencias jurídicas, deberes y -- derechos de las partes, que nacen de las relaciones obrero-patronales. A estas situaciones se refiere el artículo 42 de la Ley Federal-

del Trabajo, actualmente en vigor.

7.- TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

También nuestra Legislación Laboral positiva ha previsto las causas que pueden originar una ruptura definitiva de las relaciones de trabajo, extinguiéndose, aquí sí totalmente los efectos jurídicos correspondientes. Estas causas las enumera limitativamente el artículo 53 del Ordenamiento Laboral citado. Reza este precepto:

"Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:"

1.- El mutuo consentimiento de las partes;

Opinamos que para que sea procedente esta causa de terminación se requiere que el acuerdo de voluntades en el que las partes deciden dar por concluida la relación de trabajo sea espontánea por parte del prestador de servicios, próximo inmediato a la desincorporación material del trabajador de la empresa o centro de trabajo, -- esto es, no sería posible, jurídicamente, pactar dicha terminación al iniciarse la relación de trabajo porque en este supuesto se estaría -- limitando su duración anticipadamente, adquiriendo la característica de una relación de trabajo por tiempo determinado sin llenar los re-

quisitos señalados por la Ley para este tipo de relación, y a lo cual nos referimos anteriormente, con especial atención en el inciso número dos. Dicho pacto también debe ser ajeno a cualquier indicio de coacción y violencia, física o moral, en perjuicio del trabajador que acepta la terminación o renuncia. Si se contravienen los anteriores presupuestos, es de afirmarse que el "mutuo consentimiento de las partes" estaría viciado de nulidad.

II. - La muerte del trabajador;

Sería ocioso cualquier comentario en torno a esta causa de terminación de la relación de trabajo.

III. - La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

En relación con esta causa, se hacen extensivos los comentarios y observaciones que se hicieron en los incisos 1 y 2 acerca de la duración de las relaciones de trabajo "para obra determinada" y "por tiempo determinado". O sea, que de acuerdo con los razonamientos hechos en los referidos incisos cabe la posibilidad de que estas causas de terminación que comprende esta fracción que se comenta, no se realicen, al menos en los términos que se habían pre-

visto.

IV. - La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo;

Indudablemente que son totalmente las hipótesis que comprende esta fracción para dar por terminada la relación de trabajo en virtud de que son fenómenos completamente ajenos a la voluntad de las partes intervinientes. Estas situaciones deben resolverse con un régimen indemnizatorio efectivo en pro del trabajador incapacitado, tomando en cuenta factores tan importantes como la antigüedad en el servicio y he aquí una vez más la importancia de establecer, y que se cumpla la estabilidad absoluta en el empleo.

V. - Las cosas a que se refiere el artículo 434. O sean:

I. - La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II. - La inconstabilidad notoria y manifiesta de la explotación:

IV. - Los casos del artículo 38 y:

V. - El concurso o la quiebra legalmente declarados, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Por ahora no nos referimos a las causas de rescisión de las relaciones de trabajo, puesto que a ellas haremos referencia, en forma general, en capítulo posterior, al objetar y criticar los casos de excepción a que se refiere el artículo 49 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

8 - TERMINACION ANORMAL DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Lo grave y por tanto criticable, en relación con este tema de: la duración de las relaciones laborales, en cuando su ruptura se da en situaciones y circunstancias anormales, por voluntad de una de -- las partes, sin que medie causa que justifique la terminación, como son: los casos de despidos injustificados, la separación del trabaja-- dor de su empleo provocada por una causa imputable al patrón. En -- estos casos las consecuencias inmediatas son deplorables, acontece -- ipso facto el desempleo del trabajador engrosando las filas de "bra-- zos caídos", situación a todas luces injusta y que debe prevenirse --

por todos los medios jurídicos posibles.

9. - JUSTIFICACION DE QUE LAS RELACIONES DE TRABAJO SIEMPRE SEAN CONSIDERADAS POR TIEMPO INDETERMINADO, ----
COMO REGLA GENERAL.

Para concluir este inciso diremos que, la relación de trabajo -- por tiempo indeterminado, la típica, al parecer, implica mayores -- exigencias para la clase empresarial o patronal, y múltiples beneficios para el asalariado o trabajador, pero este trato aparentemente -- desigual es la única fórmula de lograr un equilibrio de los intereses -- en juego, y por tanto, la pregonada justicia social obrera. Dicho trato aparentemente desigual es justificable, además porque se refiere -- a sujetos (patrón y trabajador) también desiguales, desde el punto de vista económico, social, cultural, etc.

Por otra parte, el esfuerzo conjunto de todos debe tender, en -- esta materia, a un cambio, (aun cuando sea gradual), principalmente ético y psicológico, con miras a obtener y hacer realidad lo que la -- Iglesia Católica se ha ostentado de sostener y recomendar, o sea, -- la tesis colaboracionista de los factores de la producción. Colabora-- ción que, a nuestro parecer, es decisiva para allanar las esperanzas del viejo problema social, cuya iniciativa corresponde principalmente

al empresario o patrón por ser él quien debe sacrificar sus intereses o sus insaciables ambiciones de lucro. Completando esta idea, se trae a colación un pensamiento del extinto maestro, Rodolfo Cepeda - Villareal, al escribir que: "Si el patrón descuida el interés social -- que tiene en sus manos y da rienda suelta a su utilitarismo personal y egoísta, con dicha actitud al fin y al cabo está fraguando su propio fracaso." (13)

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

1. - Deveall. L. Mario. "Lineamientos de Derecho del Trabajo". Tipografía Editora Argentina, Buenos Aires, 1956, p. 315.
- 2 - Ob. cit p 807.
- 3 - Ibidem, p. 816.
4. - Ibidem, p. 756.
5. - De la Cueva Mario. ob. cit. p. 817.
6. - Ibidem, p. 826.
7. - Ibidem, p. 755.
8. - Segunda parte del Apéndice al Tomo LXXVI del Semanario Judicial-- de la Fed. Jurisprudencia definida de la Suprema Corte de Justicia.
9. - Ibidem, p 819.
10. - De la Cueva Mario, ob. cit. p. 824.
- 11.- Ob. cit. p. 250.
12. - Ob. cit. p. 827.
13. - Memoria de la la. Asamblea de Derecho del Trabajo. - Academia -- Mexicana de Derecho del Trabajo. 1961. Del 18 al 22 de octubre de- 1960 p. 323.

CAPITULO TERCERO.

REFORMAS CONSTITUCIONALES A LAS FRACCIONES XXI Y XXII -- DEL ARTICULO 123, APARTADO " A ", EN EL AÑO DE 1962.

- 1.- Exposición de motivos del Ejecutivo Federal --
para las Reformas de las fracciones XXI y XXII
del artículo 123 en 1962.
- 2.- Análisis de la reforma hecha a la fracción XXI.
- 3.- Análisis de la reforma hecha a la fracción XXII.
- 4.- Crítica a la reforma de la fracción XXII en 1962.
- 5.- Referencia a la acción de indemnización que -
prevee la fracción XXII.
- 6.- Propositiones acerca de las fracciones XXI y XXII
del artículo 123 de la Carta Magna, reformadas en
1962.

REFORMAS CONSTITUCIONALES A LAS FRACCIONES XXI Y XXII DEL ARTICULO 123, APARTADO "A", EN EL AÑO DE 1962.

En el somero estudio que se hizo en el capítulo anterior se --- puso de manifiesto la pugna entre patronos y trabajadores provocada en torno a la interpretación y aplicación que debía de darse a las -- fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional. Los patronos, - dando una interpretación contradictoria al texto de dichas fracciones, - pero imponiendo siempre el texto de la primera; los trabajadores, - luchando por la defensa y aplicación de las acciones consignadas en la segunda.

También se puso a consideración en el capítulo que antecede -- cómo el máximo Tribunal de Justicia de la Nación en períodos más o menos largos su criterio, cambiando las tesis sustentadas con ante-- rioridad y perdiendo con ello firmeza el principio de la ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Pero no obstante el sentido que el Constituyente Mexicano de -- 1917 dio a las fracciones que se comentan, sin embargo su texto pro-- piciaba cierta confusión y contradictoriedad entre ambas fracciones, - por lo que sí era de urgente necesidad reformar su texto, adicionán-- dolo, aclarándolo.

Ya desde el año de 1948 en Sesión de 17 de noviembre celebrada por la H. Cámara de Diputados, se propuso una reforma a la -- fracción XXI del artículo 123. En esta Sesión ordinaria, el entonces-jefe del Departamento Legal de la Confederación de Trabajadores de México, Maestro Alberto Trueba Urbina, redactó el siguiente texto:

"Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje-- o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por termina-- do el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero-- con el importe de tres meses de salario, además de la responsabili-- dad que le resulte del conflicto, SIEMPRE QUE EL TRABAJADOR NO ELIJA EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO CONFORME A LA FRAC-- CION XXII. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por -- terminado el contrato de trabajo " (1)

Con el texto adicionado que se proponía quedaban plena y jurídi-- camente protegidos, en favor de los trabajadores, las acciones que - consignaba la fracción XXII y, consecuentemente, se reafirmaba la - estabilidad obrera en forma absoluta. En esta ocasión no fue aproba-- da la reforma propuesta. Sería hasta el año de 1962 cuando se inclui-- ría en la fracción XXI la referida adición, conteniendo la misma idea aun cuando con ligera variación en el texto.

1.- EXPOSICION DE MOTIVOS DEL EJECUTIVO FEDERAL PARA ---
LAS REFORMAS DE LAS FRACCIONES XXI Y XXII DEL ARTI--
CULO 123 EN 1962.

En un régimen de derecho como es calificado el que impera en nuestro país, los Titulares del Poder Público tienen como misión --- fundamental y necesaria superar constante y gradualmente la técnica-legislativa y adecuar las hipótesis normativas a las realidades fácticas, o sea, actualizar los textos de la Ley a las necesidades imperantes de los normados. Con este objetivo, y debido a la urgencia -- de actualizar el texto del artículo 123 Constitucional, en varias de -- sus fracciones, el Titular del Poder Ejecutivo con fecha 26 de diciem-- bre del año de 1961 envió un proyecto de iniciativa de reformas al -- Poder Legislativo para su estudio y discusión. Entre las disposicio-- nes que se proponían fuesen reformadas, y que tienen especial inte-- rés para este estudio, se encontraban las fracciones XXI y XXII del-- citado Precepto Constitucional.

En la iniciativa de reformas, el C. Presidente de la República-- justificaba su propuesta mediante los siguientes conceptos:

a).- Para la efectividad del derecho del trabajo, se requiere la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

b).- La permanencia de los trabajadores en sus empleos es un presupuesto inseparable de la idea de seguridad social.

c).- La seguridad social es la idea orientadora de las relaciones entre los hombres y los pueblos en la actualidad.

d).- No es concebible que los trabajadores disfruten de la seguridad, cuando ya no son aptos para el trabajo y se les desampare -- cuando están prestando sus servicios al patrón y están expuestos o -- despidos arbitrarios.

e).- Los daños que sufre un trabajador que es separado del trabajo sin existir causa justa, no se compensan con la indemnización que recibe.

f).- Para dar vigencia al propósito del Constituyente de Querétaro, es preciso reformar las Fracciones XXI y XXII del artículo -- 123 de nuestra Constitución; para asegurar a los trabajadores la estabilidad en sus empleos. (2)

La citada iniciativa de reformas fue acogida con gran entusiasmo por el H. Cuerpo Legislativo. Uno de los miembros de la Cámara

ra de Senadores, el Senador Vicente García González, elogió las reformas, diciendo, entre otras cosas, lo siguiente:

".. Por otra parte, cuando el Ejecutivo ha escuchado la voz -- de los hombres de las manos encallecidas y les asegura la estabilidad en sus trabajos mediante estas reformas, dando así, plena vigencia a los propósitos del constituyente, que por malas artes en los -- últimos tiempos se habían desvirtuado, y así vimos despidos injustificados de trabajadores que no tenían más culpa que caerles mal al -- patrón o cumplir una misión sindical, ahora el Ejecutivo con estas -- nuevas reformas, protege ampliamente a los servidores, poniendo una barrera a los desmanes patronales." (3)

En Sesión pública ordinaria realizada por la H. Cámara de Senadores el 28 de diciembre de 1961, se hizo un análisis exhaustivo de la iniciativa de reformas. El Senador. Manuel Hinojoza Ortz sostuvo que, el contenido de la iniciativa de reformas significaba una reafirmación de los principios esenciales postulados por el Constituyente -- de Querétaro en 1917, en materia de trabajo; y que se consolidaba -- de esa manera, las ideas e instituciones laborales defensoras de las -- clases económicamente débiles con fines a una mejor posición social -- de estas mayorías. (4)

Por su parte, el Diputado, Manuel Pavón Bahine, en la Sesión - del día siguiente, 29 del mismo mes y año, con mayor énfasis elogió lo satisfactorio de las citadas reformas en los siguientes términos:

"El hombre, en todas las épocas de su vida, ha luchado siempre por adquirir esa seguridad, y la coordinación de las fracciones XXI y XXII viene a satisfacer ese deseo de la clase trabajadora." --
(5)

Después del procedimiento formal, las fracciones XXI y XXII - del Artículo 123 de la Constitución, entre otras, fueron reformadas, publicándose dichas reformas en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962, quedando formulado su texto en la forma siguiente:

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

fracción siguiente. Si la negativa fuer de los trabajadores, se dará - por terminado el contrato de trabajo".

FRACCION XXII.- "El patrono que despida a un obrero sin cau- sa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección- del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el impor- te de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que - el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato- mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obliga- ción de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de -- salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del pa- trono o por recibir de él malos tratamientos, ya sean en su persona o en la de su conyuge, padres, hijos o hermanos, El patrono no po- drá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos- provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimien- to o tolerancia de él.

2.- ANALISIS DE LA REFORMA HECHA A LA FRACCION XXI.

De trascendental importancia fue la adición que se hizo a esta- fracción, y que reza: "...Esta disposición no será aplicable en los -

casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente"., pues ya se señalaba al iniciar este capítulo cómo esta fracción XXI, antes -- de la presente adición, era el escudo principal de los patronos para no cumplir el contrato de trabajo y burlar los derechos de los trabajadores. Con la adición incluida en el texto de la fracción que se -- comenta se dejaba en la imposibilidad jurídica al patrón para eximir se de la obligación de "someter sus diferencias al arbitraje o a --- aceptar el laudo pronunciado por la Junta" cuando el trabajador despedido injustificadamente, ejercitara cualquiera de las acciones conferida en la fracción XXII, O sea, que con lo dispuesto en la adición referida era indudablemente procedente la reinstalación, inclusive forzosa, cuando el trabajador despedido injustificadamente "o por haber -- ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, ..." exigía del patrono el cumplimiento de la relación o contrato de trabajo.

Con la citada adición se pretendió, además, evitar y corregir -- los errores de interpretación en que había incurrido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, según se apuntaba al iniciar el presente -- capítulo.

Puede afirmarse por tanto que, con el agregado hecho a la frac

ción XXI en 1962, los trabajadores dieron un paso más en la conquista de legítimos derechos que les corresponden, afirmándose más --- aunque parcialmente, según análisis que se hará de la reforma a la fracción XXII, el principio de estabilidad de los propios trabajadores en sus empleos, pues estadísticamente se comprueba que a partir -- del año de 1963 fue mayor el número de trabajadores que permane-- cieron en sus empleos. Así, según los datos de la Cámara Americana de Comercio, en estudio publicado en su Boletín de 1968, se afirma que, en el período comprendido entre el citado año de 1963 a --- 1968, un 63% de los trabajadores que tenían contrato de trabajo celebrado en la primera de dichas fechas, conservó su empleo.

3. - ANALISIS DE LA REFORMA HECHA A LA FRACCION XXII.

Ya se apuntaba en el inciso anterior que, el problema de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos sólo parcialmente fue -- resuelto con la reforma hecha a la fracción XXI. Se sostiene dicha -- afirmación en virtud de que, si bien es cierto que, dicha reforma a -- la citada fracción XXI sí benefició a los trabajadores, también es -- cierto que la reforma que sufrió esta fracción XXII no fue acorde con el espíritu y finalidad que la misma contenía en su texto original. A -- esta fracción, en 1962, se le adicionó el siguiente párrafo: "...La -- Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de --

la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización..." Desde el punto de vista jurídico puede decirse que esta -- adición significaba un retroceso en el Derecho del Trabajo. Esta disposición hería de muerte al principio de la estabilidad en el empleo-- en nuestro derecho, abriendo así el camino de las excepciones a ese principio. Afirmación ésta que pretenderemos justificar en el siguente inciso, pero cuya crítica esperamos no sea ociosa, sino el esfuerzo de un firme deseo de contribuir, aunque sea en forma mínima, al señalamiento de disposiciones legales dudosas y a su mejoramiento.

4. - CRITICA A LA REFORMA DE LA FRACCION XXII EN 1962.

Ya se ha señalado que la reforma hecha a la fracción XXI del artículo 123 en el año de 1962 fue generosa para la clase trabajadora, que con la misma se pretendió el afianzamiento del principio de estabilidad de los trabajadores en sus empleos. Pero también se ha dicho que, con la adición que se incluyó en el texto de la fracción XXII se quebró jurídicamente ese principio en su forma absoluta. O sea, que el derecho de ejercicio de la acción de cumplimiento del contrato de trabajo que concede dicha fracción ~~XXI~~XXII, sería privativo sólomente de un sector de trabajadores. No sería general para todos ellos puesto-- que en la adición de referencia. El legislador Constitucional de 1962-

facultaba al legislador ordinario para que en la Ley secundaria (Ley Federal del Trabajo) estableciera los casos de excepción en los cuales el patrono podría eximirse del cumplimiento del contrato de trabajo mediante el pago de una indemnización, cuando el trabajador hubiese optado por exigir dicho cumplimiento, en los términos de la fracción XXII. De esta manera, repetimos la idea, insistiendo sobre la crítica, la estabilidad en el empleo, como principio general constitucional, pierde su naturaleza y magestuosidad. A este respecto el Maestro Alberto Trueba Urbina objeta la reforma con los siguientes argumentos:

"...La inamovilidad o estabilidad obrera pierde la majestad de principio constitucional, pues la Ley secundaria puede válidamente -- crear un régimen de excepciones; la tesis de la delegación de poder que entraña es contraria a la teoría pura de la Constitución, cuyas normas fundamentales sólo pueden limitarse por otras de la misma categoría y nunca por leyes inferiores. Otra cosa es la reglamentación, facultad constitucional, que no debe confundirse con la delegación de que tanto se ha abusado en nuestro país: como el caso de -- las facultades extraordinarias que el Congreso otorgaba al Ejecutivo."

(6) Así pues, si se hace un análisis comparativo del texto primitivo que contenía la citada fracción XXII con el nuevo texto adicionado, se concluye con el autor antes citado, en el sentido de que:

"Los principios rígid^os de la Constitución Social, establecidos en el primitivo artículo 123 (fracciones VI, IX y XXII) como complementarios de la Constitución Política, pierden su seguridad formal -- con la reforma que faculta al legislador ordinario para introducir -- excepciones que implican necesariamente la modificación de esa rigidez característica de los preceptos fundamentales de justicia social... " "...La estabilidad obrera era absoluta conforme al texto primitivo que consignaba la acción de cumplimiento de contrato o reinstalación en los casos de despido injustificado; la reforma la hace relativa al encomendarle a la Ley secundaria que determine los casos en que se exima al patrono de la obligación de reinstalar al obrero separado injustificadamente." (7)

Debe agregarse que, efectivamente, el legislador ordinario, -- creador de la Ley Federal del Trabajo en 1931, acató la delegación -- de facultades hechas en la citada reforma a la fracción XXII, estableciendo un sistema de excepciones al principio de estabilidad en el empleo, en el artículo 124 de la citada Ley: y enumeró en seis fracciones a seis grupos de trabajadores que quedaban eximidos de la posibilidad de obtener el cumplimiento de su contrato de trabajo en -- virtud de autorizar al patrón para no aceptar el laudo que le ordenase reinstalar al trabajador despedido injustificadamente. Excepciones que fueron acogidas por el actual legislador, el de 1969, en la Nueva

Ley Federal del Trabajo, en su artículo 49, y a las cuales nos referimos en el capítulo siguiente. Afortunadamente es alentador y digno de hacerse mención que esta nueva legislación ha dado un paso más, en esta materia de excepciones que tratamos, en beneficio de un sector de trabajadores, al omitir en el artículo 49 el gran grupo de trabajadores considerados como aprendices que sí contenía el artículo 124 de la Ley de Trabajo Abrogada, reduciéndose de esta manera, a cinco tipos de trabajadores, como casos de excepción y a los cuales se refiere el citado artículo de la Ley Vigente. Además de que este paso dado puede significar el inicio para ir suprimiendo, aun cuando sean en forma gradual, cada una de las citadas fracciones que enumera dicho artículo 49 del Nuevo Código Laboral. Aspiración ésta -- evidentemente justa, con lo cual se persigue dar protección y seguridad a esos grupos de trabajadores a que se refiere el citado precepto cuyo contrato o relación de trabajo es eventual y precaria.

5.- REFERENCIA A LA ACCION DE INDEMNIZACION QUE PREVEE LA FRACCION XXII.

Además de la acción de cumplimiento del contrato de trabajo, -- la fracción XXII del artículo 123 Constitucional concede al trabajador-despedido sin causa justa, la de indemnización consistente en el im-

porte de tres meses de salario. A esta acción haremos referencia — en forma muy somera por así requerirlo las dimensiones de este trabajo, y además por ser la indemnización un tema secundario al que se pretende desarrollar en esta tesis.

Generalmente los factores que mueven al trabajador que ha sido objeto de un despido injustificado, a elegir la acción de indemnización consisten en la serie de actos y circunstancias que tuvieron lugar antes del despido, actos que atentaron contra la dignidad o amor propio del trabajador, haciéndolo víctima de humillaciones y de desprecio y obligándolo a decidirse a no regresar más al centro de trabajo.

Es de lamentarse, por otra parte, que nuestra legislación no le ha dado la importancia debida al régimen de indemnizaciones por despido, y su cuantía se hace consistir solamente en el importe de tres meses de salario, aun cuando es importante hacer notar que la nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 162 también hace una aportación benéfica a los trabajadores de planta consistente en el importe, como prima de antigüedad, de doce días de salario por cada año de prestación de servicios ya sea que el trabajador se separe -- por causa justificada, o bien, que sea separado de su empleo justificado o injustificadamente. Pero como se desprende del precepto cita-

do, este derecho de prima por antigüedad es privativo de los trabajadores de planta, sin embargo es loable el esfuerzo hecho por la nueva Legislación Laboral. (Criticable es a este respecto el Artículo -- 5o. transitorio).

Por otra parte, es prudente hacer notar que el fin principal de la indemnización por despido, y en atención a la antigüedad, no debe ser considerado como una especie de sanción que se aplica al patrón al dar por terminada la relación de trabajo unilateralmente, sino --- como una compensación al trabajador por sus esfuerzos realizados en beneficio de la empresa. A este respecto opina el Lic. Leonardo --- Graham Fernández, en su estudio sobre: "La Antigüedad en el Trabajo; su Naturaleza, Efectos y Alcances", planteándose el problema con la siguiente pregunta: ¿Cuál es la Naturaleza de la Indemnización por antigüedad?... "Los juristas han apreclado el problema con inercia interpretativa y han confundido una simple indemnización por despido que sirve para que el trabajador subsista mientras encuentra otro -- empleo, con el problema de la antigüedad, que constituye un dato fáctico en la vida de todo hombre-trabajador y que tiene como consecuencia la pérdida gradual de su capacidad de generar energía y que le impedirá tarde o temprano la producción suficiente de su fuerza -- de trabajo. Como se ve, la antigüedad es la vida misma del hombre,

que se va extinguiendo a medida que se hace más grande de tal modo que en los últimos años de la existencia del trabajador nos encontramos con que ya la ha consumido, ya ha agotado en su mayor parte ese potencial energético, como si se tratar de un bien consumible en un plazo más o menos largo".

"El Derecho Positivo, hay que admitirlo, ha sido tibio en la resolución de un problema como es el de la regeneración de las capacidades del hombre... La antigüedad, en efecto, no es pagadera sino en los casos en que la Ley autoriza expresamente a la empresa a -- hacerlo. Se da aparentemente como una extraindemnización que corre a cargo de aquélla por el ejercicio de un capricho, que consiste en no seguir tolerando la presencia de un trabajador. Se piensa que es un castigo al empresario, que como todo capricho tiene que resultar oneroso."

"Pero la verdad es que el trabajador ha aportado a la empresa una energía que gradualmente se ha disminuido, disminución que no es pagada ni compensada, pues el salario solamente remunera por el servicio mismo que se presta, mas no es compensatorio por el desgaste del generador de energía humana que es el hombre". (8)

6. - PROPOSICIONES ACERCA DE LAS FRACCIONES XXI Y XXII DEL ARTICULO 123 DE LA CARTA MAGNA REFORMADAS EN 1962.

Es indudable que el mejor sistema para asegurar y proteger el principio de la estabilidad obrera absoluta es el que ha adoptado, aun que en grado mínimo, nuestra Legislación Laboral actual, haciendo cada vez más difíciles las denuncias de los contratos de trabajo, si tema que se realiza de varias maneras: ya sea fijándose en la Ley - Indemnizaciones más altas a cargo de los patronos que sin causa justa pretendan dar por concluida la relación de trabajo en perjuicio del trabajador; ya, restringiendo o requisitando mayormente las causas - que motivan la rescisión del contrato de trabajo o su terminación; o bien, reduciendo el número de los casos de excepción (Artículo 49 - L.F. del T.), obligándose, consecuentemente, a mayor número de - patronos a cumplir con las relaciones de trabajo cuando han intentado rescindirías sin que mediase causa razonable. Pero en todo caso, y esto es lo que se propone, debe seguirse pugnando porque se haga efectiva siempre la reinstalación en el trabajo de los prestadores de servicios, sea cual fuere su categoría o tipo de servicio que presten, cuando comprueben ante las Autoridades del Trabajo ser víctimas de despidos injustos. Esta solución, puede afirmarse, es la más importante para el instituto que se defiende, e implica una aspiración muy

noble del derecho del trabajo.

Puede pensarse que la proposición que a continuación se hace - en el sentido de que: debe reformarse nuevamente la fracción XXII - del artículo 123 de la Constitución, Apartado. "A", suprimiéndose la adición que se le hizo en 1962, volviendo a quedar con el texto original, según crítica que se hizo anteriormente, es aventurada, o descabellada a la vez, pero una sincera convicción de tal propuesta lleva al autor a ello, esperando que algún día se realice, y no quede "Como el grito de Agar en el desierto.

Por lo que respecta a la fracción XXI del mismo Precepto Constitucional, ya se ha comentado que la reforma que se le hizo en el año de 1962, fue evidentemente proteccionista de la clase trabajadora, sin embargo, puede afirmarse que su derogación total (tal vez con excepción de la última parte: "...Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo), beneficiaría -- aún más a dicha clase trabajadora. A este respecto, dicho sea de -- paso, ya desde el año de 1960, antes de las reformas de que se trata, la Primera Asamblea Mexicana del Trabajo que se celebró el 22- de octubre de ese año, en la declaración de principios y petición de reformas al ordenamiento laboral existente entonces, en el tema sobre: "Conflictos Jurídicos del Trabajo". dicha Asamblea aceptó la po-

nencia presentada por el Lic. Arturo Valenzuela, representante éste del Estado de Michoacán, en la cual proponía la completa derogación de la citada fracción XXI, y al respecto aquella Asamblea tomó el siguiente acuerdo:

"Teniendo en cuenta que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen el carácter de Tribunales, resulta contrario al principio de la Jurisdicción que se le pueda eludir o que se le pueda desacatar, por lo que se aceptó la derogación de la fracción XXI del artículo 123 -- Constitucional. " (9) Aun cuando parece ser que la razón esgrimida por el Lic. Valenzuela era un tanto distinta, para justificar la ponencia, sin embargo, en el fondo, se refería al mismo argumento y --- finalidades que modestamente le asignamos a esta propuesta; o sea, - evitarse que en la propia Norma Fundamental, como es la Constitu-- ción, existan disposiciones que puedan propiciar injusticias a deter-- minados grupos sociales. Pues tal como está redactada dicha fracción sólo beneficia a la clase patronal, y hace sumamente elástico y rela-- tivo el derecho a la estabilidad que deben tener todos los trabajado-- res.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

1. - Diario de los Debates de la Cámara de Diputados del Congreso - de los Estados Unidos Mexicanos, Año III, Período Ordinario XL Legislatura, Tomo I, núm, 21 Sesión de 17 de Nov. -1948.
2. - Iniciativa Presidencial relativa a las reformas al Art. 123 Constitucional, 26 de diciembre de 1961- hoja núm. 1 -Lic. Adolfo --- López Mateos, Considerandos 7o. y 8o
3. - Citado por Alberto Trueba Urbina. ob. cit. ps. 95-96.
4. - Citado por Alberto Trueba Urbina, ob.cit. p. 104.
5. - Citado por Alberto Trueba Urbina, ob. cit. p. 124.
6. - Ob. cit. p. 245.
7. - Ob. cit ps. 183-184.
8. - Revista Mexicana del Trabajo - Secretaría del Trabajo y previsión Social No. 2 Tomo XV. 6a. Epoca, Junio de 1968, ps. 134-135.
- 9 - Arturo Valenzuela - Memoria de la Primera Asamblea Nacional de Derecho del Trabajo. - Tema dos: "Conflictos Jurídicos del Trabajo- (Individuales y colectivos), Conciliación y Arbitraje, Procedimiento- y Resolución". - p. 118.

CAPITULO CUARTO

ESTABILIDAD RELATIVA EN EL EMPLEO REGIMEN DE EXCEPCIONES AL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD QUE CONSIGNO NUESTRA LEGISLACION LABORAL REGLAMENTARIA.

1. - Los casos de Excepción establecidos en el artículo 124 de la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931 en relación con el artículo 49 de la Nueva Ley Laboral de 1970.

- a). - "Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año"; CRITICA.
- b). - "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;" CRITICA.
- c). - "En los casos de trabajadores de confianza; - CRITICA.
- d). - Excepción: "En el servicio doméstico; CRITICA.
- e). - "Cuando se trate de trabajadores eventuales"; - CRITICA.

ESTABILIDAD RELATIVA EN EL EMPLEO O REGIMEN DE EXCEPCIONES AL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD QUE CONSIGNO NUESTRA LEGISLACION LABORAL REGLAMENTARIA.

Según el estudio realizado en el Capítulo III de esta tesis en -- torno a la idea y significado que en un principio se le dio al concepto de estabilidad en el empleo, y del análisis hecho en el Capítulo -- anterior acerca de las reformas acaecidas a las fracciones XXI y -- XXII del artículo 123 de la Carta Magna en el año de 1962, se puede desprender en términos generales la siguiente conclusión: que el sistema implantado en nuestro derecho laboral, práctica y jurídicamente es un sistema de ESTABILIDAD RELATIVA EN EL EMPLEO. Se modificó el carácter de estabilidad obrero absoluta que pretendió imponer el Constituyente de 1917 en el texto primitivo del artículo 123 de la Carta Magna. Dejamos asentado cómo en las reformas hechas en el citado año de 1962, fundamentalmente en la adición que se incluyó en la fracción XXII, el Legislador Constitucional Reformador facultó al legislador de la Ley Secundaria para que éste determinara los casos de excepción en los cuales no se observaría el principio de estabilidad de las relaciones laborales. Y una vez facultado el creador -- de la Ley Ordinaria para hacer las salvedades que considerase pertinentes y siguiendo la tónica de dicha reforma, fue formulado y adicionado a dicha Ley Laboral (de 1931) el artículo 124 que las contiene.

- 1 - LOS CASOS DE EXCEPCION ESTABLECIDOS EN EL ARTICULO -
124 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 18 DE AGOSTO --
DE 1931, EN RELACION CON EL ARTICULO 49 DE LA NUEVA-
LEY LABORAL DE 1970.

En el Diario Oficial de la Federación del 31 de diciembre de --
1962, Tomo CCLV. No. 50, fue publicado el siguiente Decreto:

"El Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, decreta: refor-
mas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo (la de 1931) como con-
secuencia de las modificaciones a las fracciones XXI y XXII del artí-
culo 123 Constitucional:

ARTICULO 124.- El patrón quedará eximido de la obligación de
reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que
se determinen 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 carac-
terísticas 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 empleados de confianza.

V. - En el servicio doméstico.

VI. - Cuando se trate de trabajadores eventuales.

En la Nueva Ley Federal del Trabajo, puesta en vigor el 10 de mayo de 1970, se transcribió en el artículo 49, casi en forma íntegro, con las siguientes salvedades: el término a que se refiere la fracción I se redujo a un año; fue suprimida la fracción III, que se refiere a los aprendices; y en la fracción IV, se cambió la denominación de "empleados" de confianza, por el de TRABAJADORES de confianza.

OBSERVACION: El análisis y crítica que a continuación se hacen de los casos de excepción enunciados en este capítulo, se hacen con base en el texto actual de la Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 49 que a la letra dice:

ARTICULO 49. - El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones -- que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

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

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

III. - En los casos de trabajadores de confianza;

IV. - En el servicio doméstico; y

V. - Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Es indudable que los casos enumerados en el precepto transcrito tienen base constitucional. Nos referimos a esta base al tratar de la adición que se hizo a la fracción XXII del artículo 123 de la --

Constitución con ocasión de las reformas de 1962. Por lo tanto, sería erróneo impugnar la legalidad de dichas cosas de excepción; sin embargo, ello no constituye un impedimento legal para hacer un análisis crítico de cada una de las fracciones del artículo 49 de la vigente Ley Federal del Trabajo.

a). - "Cuando se trata de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año". CRITICA.

Es motivo de encomio para los creadores del nuevo Ordenamiento Laboral el hecho de haber reducido el término, a un año (en relación con el de dos años que disponía el artículo 124 de la Ley Abrogada), para que el trabajador, no incluido en ninguna de las cuatro restantes fracciones del citado artículo 49, transcritas anteriormente, se considere estable en su empleo. Sin embargo, y no obstante este avance de la legislación laboral en esta materia, es objetable y criticable la excepción contenida en esta fracción primera.

Ya desde el estudio y discusión a que fueron sometidas las fracciones que comprendía el artículo 124 de la Ley Federal del Trabajo-Abrogada, la primera fracción de este precepto, (idéntica en cuanto a su naturaleza a la que comentamos, con la salvedad en cuanto a la reducción del tiempo a que ha se hizo referencia), fue objeto de opo-

sición por algunos de los legisladores en turno que conocieron del -- proyecto de "reformas y adiciones" a la Ley Federal del Trabajo en el año de 1962. Así, al serle turnado a la Cámara de Diputados el -- dictamen de dichas reformas y adiciones, el Diputado Rafael Morelos Valdéz propuso en su debate la supresión de la citada fracción, discurrendo en los siguientes términos:

"Proponemos la supresión de esta fracción. La razón que hemos tenido para pedir la supresión de esta fracción es salir en defensas de los despidos injustos de los trabajadores. No vemos porqué razón un trabajador que tiene un año y medio (ahora diríamos 360 días) de estar laborando en determinada empresa, no se le deberá exponer -- una razón bien fundada para poder despedirlo y bastará el sólo hecho de que no tenga todavía dos años para ser despedido.

"No nos oponemos al despido de los trabajadores cuando exista una causa justificada como las que ya se señalan en esta propia Ley; pero si creemos que debe brindarse al trabajador la protección suficiente y debida para que el sólo hecho de no tener dos años, lo prive de la posibilidad de defenderse de un despido injusto. Esto, además, puede redundar en perjuicio directo de los trabajadores, puesto que despedidos cada año y medio, quizá para volver a ser admitidos en la misma empresa, va a crearse el fenómenos de que no van a --

poder crear la antigüedad debida, con los derechos consiguientes a esa antigüedad.

"Puede eso ser motivo para quitarles a los trabajadores una de sus más grandes y limpias conquistas: los beneficios que se siguen a la antigüedad, los que se siguen a aquéllos vienen con la jubilación cuando el trabajador ha dejado gran parte de su vida en el trabajo, en determinada empresa."

"Creemos, pues, que este artículo en esta fracción, de quedar tal como se propone, va a redundar en perjuicio de los trabajadores y queremos, los miembros de Acción Nacional, evitar hasta donde sea posible, que se perjudique a los trabajadores con esta injusticia."

(1)

La propuesta hecha por el Diputado Panista no fue aceptada. La mayoría de los legisladores creyeron justificados los argumentos esgrimidos en la exposición de motivos en el sentido de que, de acuerdo con los estudios presentados por los empresarios y los trabajadores, un lapso de 2 años era suficiente para que el trabajador "se acostumbre a los sistemas y métodos de trabajo y la empresa pueda considerarlo como un elemento integrante de ella; se consideró, asimismo, que la separación de un trabajador antes de cumplir dos años

de servicios, mediante el pago de una indemnización, no produce --- consecuencias graves, puesto que los derechos de antigüedad son aún reducidos". (2)

La experiencia tenida en cuanto a la vigencia de esta fracción primera, ha demostrado que los argumentos aludidos en la citada exposición de motivos, en 1962, no tenían la fuerza y solidez necesaria para fundar la excepción de referencia. Indudablemente que la presión política de la clase económicamente fuerte fue, como lo es siempre, factor decisivo en la inclusión de dicha norma en el artículo 124 del Código Laboral. Prueba de que no se justificaban los argumentos aludidos es que, ocho años después, el Legislador actual ha aprobado una reducción del lapso de tiempo correspondiente a sólo un año de prestación de servicio, en la fracción que se comenta, como condición para que el trabajador se pueda considerar estable en el trabajo. Y aunque esto, ya lo decíamos, es un pequeño avance en el logro de una justicia social equitativa, sin embargo creemos que esta fracción primera que trataremos de fundar conforme a los razonamientos que a continuación se exponen: el hecho de establecer como norma general aplicable a todo trabajador, sea cual sea la categoría o tipo de servicios que presta, y la forma de realizarlos, de que forzosamente tenga que laborar durante un año en una empresa o centro de trabajo --

determinados para poder estar en la posibilidad de ser estable en su trabajo y de que el patrón no podrá excepcionarse de la obligación -- de cumplir el contrato de trabajo cuando intentó darlo por rescindido en forma arbitraria y dicho trabajador ha obtenido un laudo favorable es desde todos puntos de vista una condición injusta la que se le exige al trabajador e inequitativa, y además, contraría a las disposiciones contenidas en los artículos 35 y 39 de la Ley Federal del Trabajo en cuanto a la duración de las relaciones de trabajo. Es injusta, -- porque los trabajadores durante un año, se encuentran en una situación precaria de incertidumbre y de inseguridad en cuanto a su trabajo; durante este período de un año, puede el patrón sin motivo alguno o por sutillizas o nimiedades, separar a sus trabajadores con -- la única consecuencia de cubrirles tres meses de salario como indemnización, -- evitando de esta manera, en perjuicio de los trabajadores que nazcan los derechos inherentes a la estabilidad, consecuentemente, los que se derivan de la antigüedad: indemnización por años de -- servicios, por vejez, escalafonarios, de ascenso, etc. Es una condición inequitativa, porque, si se tomasen como justificantes los argumentos esgrimidos en la exposición de motivos a que hicimos referencia, y que se supone son los mismos que sustentan la excepción -- que se objeta, diríase que: no es justificable que se le exija en forma general a todo trabajador que deba laborar por todo un año para que pueda ser considerado como un elemento integrante de la empresa y para que se pueda "familiarizar con los sistemas y métodos" --

del trabajo que realiza, dado la desuniformidad de dichos sistemas y métodos y dada también la gran variedad de empresas en que las actividades, empleos o servicios que se prestan, son también de tan diversa índole que implican desde luego, una mayor o menor dificultad para acostumbrarse a los mismos y ser considerado como un elemento integrante de dicha empresa. La vida real y práctica nos demuestra que en un gran porcentaje de los empleos o actividades de trabajo (considerado éste en su acepción genérica, u no sólo el trabajo económico o productivo), la educación del prestador de servicios es posible y eficaz y alcanza el máximo rendimiento desde el momento que aquél se incorpora al trabajo; desde este momento, es indudable que se trata de un elemento integrante de la empresa. Sin embargo, las reglas que contiene esta I fracción del artículo 49 de la Ley, no hace distinciones de ninguna especie.

Por otra parte, puede considerarse que en dicha fracción se falta también a la equidad en relación con los trabajadores, en virtud, de que se da un trato jurídico desigual entre el obrero que ha prestado sus servicios en una determinada empresa durante 11 meses y otro que ha laborado un período de un año, por ejemplo; el primero corre el riesgo de que el patrón se excepcione no reinstalándolo en su empleo apoyado en la fracción que se objeta; el segundo, si debe-

rá serlo. No es justificable, a nuestro modo de enfocar el problema, esta discriminación jurídica, ante la Ley.

Decíase también que la fracción que se contaría a las disposiciones contenidas en los artículos 35 y 39 de la Ley, puesto que en estos preceptos se establece como regla general, ya se hacía referencia a ello anteriormente, la de que: LAS RELACIONES DE TRABAJO SON SIEMPRE POR TIEMPO INDETERMINADO, SI SUBSISTE LA MATERIA QUE LES DIO ORIGEN, y podemos agregar: Y NO EXISTA UNA CAUSA RAZONABLE QUE PUEDA DAR POR TERMINADAS DICHAS RELACIONES. Sin embargo, la fracción que se comenta, autoriza al patrón para dar por terminadas dichas relaciones y eximirlo de su cumplimiento, mediante el pago de una indemnización, que en la mayoría de los casos no compensa los perjuicios que se le causan al trabajador así despedido, según análisis que se hizo en el capítulo anterior.

Por los argumentos y objeciones planteados anteriormente y por considerarse de mayor trascendencia social y humana, se propone la supresión de esta primera excepción; nada tiene de tutelar del trabajador, que es quien necesita de tutela, y así, en cambio, es lesionadora de sus intereses.

b). - 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". CRITICA.

También en esta fracción se faculta al patrón para que se oponga a la reinstalación forzosa del trabajador que ha despedido injustamente, mediante el pago de la indemnización correspondiente.

Basta con la lectura del texto de esta fracción para comprender y convencerse de las serias dificultades y problemas que plantea su aplicación en la práctica. En primer lugar, lo ambiguo y confuso de esta fracción, de su contenido, origina que cualquier patrón y en --- cualquier momento pueda creer que está dentro del supuesto de dicha fracción, en relación con un trabajador, y procede a separarlo del - trabajo con las consecuencias jurídicas que ya se conocen, pero ---- siempre graves para el trabajador. En segundo lugar, el criterio -- para determinar el "contacto directo y permanente" entre el patrón y el trabajador no se establece en forma precisa, origina confusión para limitar dicho concepto; y esta confusión indudablemente que tam--

bien perjudica al trabajador. Y en tercer lugar, la misma fracción -
 faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que estimen ---
 cuándo y en qué términos existe ese "contacto directo y permanente"
 entre los citados sujetos de la relación a fin de que dichos Tribuna-
 les determinen la posibilidad o imposibilidad de un desarrollo normal
 de la relación de trabajo. También en esta parte del texto, la frac-
 ción es sumamente confusa ya que no se precisa tampoco qué debe -
 entenderse por "desarrollo normal de la relación de trabajo", pero -
 tampoco le da elementos a dichos Tribunales para que lo determinen;
 además de que creemos que es casi imposible que pueda apreciarse -
 con exactitud cuándo dicho desarrollo no es normal por causa imputa
 ble al trabajador.

Por otra parte, creemos que la fracción que comentamos es in-
 necesaria. No se justifica su existencia en la Ley Federal del Traba-
 jo, puesto que este mismo Ordenamiento establece claramente las --
 obligaciones y prohibiciones que los trabajadores tienen en relación -
 con su trabajo y con sus patronos, y la conducta que aquéllos deben-
 observar en los centros de trabajo, es decir durante y en torno a la-
 prestación misma del servicio, so pena de incurrir en una causa de-
 RESCISION de la relación de trabajo de las enumeradas en el artí-
 culo 47 de dicha Ley, en relación con los artículos 134 y 135 del ---

mismo Ordenamiento Laboral.

La fracción II del artículo 47 de la Ley del Trabajo es el precepto que más claramente hace referencia a la excepción que se --- comenta, y en todo caso, la que resuelve la situación que ésta plantea. Dice el artículo 47 en su fracción II:

ARTICULO 47.- "Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón:"

FRACCION II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, Injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, - salvo que medie provocación o que obre en defensa propia";

Esta fracción y algunas otras del precepto citado, además de -- las obligaciones para el trabajador que enumera el artículo 134, y - de las prohibiciones señaladas en el 135, significan que, si el trabajador que tiene un "contacto directo y permanente" con el patrón no se conduce con respecto, obediencia, probidad, etc., dificultando o - haciendo imposible el "desarrollo normal de la relación de trabajo",-

dicho patrón podrá rescindir la relación de trabajo, procediendo al - despedido justificado. Luego (opinión personal), es Inncesaria la frac- ción que se objeta. En cambio, su existencia en el texto laboral, da- oportunidad a que los patrones incurran en abusos y arbitrariedades - al amparo de una disposición tan ambigua.

Además, y abundando un poco en esta crítica con base en la -- realidad fáctica, la experiencia en las relaciones de trabajo demues- tra que cuando existe incompatibilidad, por ejemplo, de caracteres- antipatía personal u otras circunstancias, entre patrón y trabajador, - que dificulten o hagan imposible lo que podrá calificarse como "desa- rrollo normal de la relación de trabajo", es el segundo, o sea, el - trabajador quien está más apto, en todo caso, para impedir que con- tinúe las relaciones laborales en ese ambiente, pues existe en su con- tra la animadversión con el patrón, e indudablemente, por lógica ele- mental, que en caso de ser despedido en esas circunstancias, dicho- trabajador exigirá la acción de indemnización y no la de cumplimen- to del contrato de trabajo.

Por las razones expuestas; y en virtud de que esta fracción II - del artículo 49 de la Ley, también atenta contra el principio de esta- bilidad, que se sostiene en este modesto trabajo, debe pugnarse tam- bién porque desaparezca de nuestro derecho positivo laboral.

c).- "En los casos de Trabajadores de Confianza; CRITICA.

Un somero análisis del concepto de trabajador de confianza se hace necesario para estar en la posibilidad de enfocar el problema - en torno a la justificación o injustificación de esta excepción que --- prevé la Ley.

La connotación o interpretación del concepto ha provocado serias dificultades y los criterios para precisar su alcance también han sido vagos e imprecisos.

La Ley Federal del Trabajo Abrogada, en varios artículos se ocupaba de esta categoría de trabajadores de confianza, aunque los denominaba "empleados de confianza". A ellos se referían los artículos 4o., 48 y 126 fracción X, pero, ya lo decíamos, en forma muy imprecisa. Esta legislación reunía como notas características inherentes a estos trabajadores: la prestación de servicios en PUESTOS DE DIRECCION, DE INSEPCION DE LAS LABORES, DE FISCALIZACION O VIGILANCIA; O LA EJECUCION DE TRABAJOS PERSONALES DEL PATRON. Como se ve, los términos empleados por dicha Ley, en la forma que estaban redactados los preceptos citados, son demasiado amplios y que podrían conducir a múltiples errores, originando

injusticias en muchos casos al privar de los beneficios que la propia Ley otorgaba al trabajador en general, considerando en dichos casos - como trabajadores de confianza a quienes en realidad no tenían esa - categoría.

El Dr. Mario de la Cueva, adelantándose al criterio que sostendría la nueva Ley Federal del Trabajo, y en cierta manera acorde - con los fallos emitidos por nuestro Máximo Tribunal de Justicia, en su obra citada en otro capítulo de esta tesis, y al referirse este autor a dichos trabajadores, apunta lo siguiente:

"Es, pues, preciso determinar el concepto, siendo de notar que los artículos aparecen por vez primera en el Proyecto de la Secretaría de Industria, sin que la Exposición de motivos diga algo sobre - ellos. Un criterio fijo, perfectamente definido no existe y el único - que puede proponerse, aunque un poco impreciso, radica en las necesidades y el interés de la empresa; debe tenerse en cuenta que es - un criterio genérico, pues no es posible una enumeración limitativa; será en relación con cada empresa que pueda utilizarse.

"Ahí donde están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus -

establecimientos, el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores, debe hablarse de empleados de confianza..." (3)

También la H. Suprema Corte de Justicia ha sostenido siempre que para la existencia de puestos de confianza, éstos deben corresponder a las funciones:

"No basta que en un contrato colectivo de trabajo se diga que quedan excluidos de los beneficios que en el mismo se consignan, las personas que ocupan ciertos y determinados puestos, porque éstos -- sean de confianza, sino que es indispensable que la función que se -- desempeñe en los puestos de que se trata, sea substancialmente de -- confianza, pues de lo contrario, la estipulación respectiva contraven- -- dría el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo. Ahora bien, al -- interpretar la segunda parte de la disposición legal aludida, este alto Tribunal ha establecido que los empleados de confianza son aquellos -- que intervienen en la dirección y vigilancia de una empresa y que, -- en cierto modo, substituyen al patrono en algunas de las funciones -- propias de éste". (4)

Nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, puesta en vigor el lo-
de mayo de 1970 acató en este aspecto la doctrina generalmente acep

tada y acorde con el criterio del Maestro de la Cueva y el de la --- Suprema Corte de Justicia, en algunas de sus ejecutorias. Establece- al respecto el artículo 9o. de dicha Ley;

"La categoría de trabajador de confianza depende de la natura- leza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se -- dé al puesto."

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilan cia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se re- lacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa -- o establecimiento.

Se precisó en el precepto transcrito que para considerarse a -- un trabajador como de CONFIANZA es necesario que la naturaleza de la función que desempeña sea acorde con la calificación que la pro- pia ley le da, esto es, cuando las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, tengan carácter GENERAL; y las funciones que se relacionen con trabajos personales del patrón. E incluso en -- la nueva Ley se cambió el término de "empleados" de confianza, por el de trabajadores de confianza, insistiéndose con esto en la idea de- que estos prestadores de servicios son considerados como trabajado- res en general, acreedores a todos los beneficios que para estos úl-

timos concede la propia Ley Federal del Trabajo. Esta, consideramos, ha dado un avance en este problema del trabajador de confianza, es más técnica, más precisa; atiende, no a la designación que se le dé al puesto, sino a la función que desempeña y a su característica de generalidad.

A este respecto, en la Exposición de motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo se asentó lo siguiente: "...Ante la divergencia de opiniones de los sectores Trabajo y Capital, se llegó a la conclusión de que era preferible un concepto general, a cuyo fin se adoptaron las ideas siguientes: los trabajadores de confianza son trabajadores, según lo indica su nombre, lo que quiere decir que están protegidos por la legislación del trabajo, con las modalidades que impone su naturaleza. Una fórmula bastante difundida expresa que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales; esta fórmula y las disposiciones de la ley vigente, interpretadas por la doctrina y la jurisprudencia, permitieron determinar las dos características siguientes: primeramente, la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones, en segundo lugar, las funciones de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan --

carácter general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón. (5)

En la misma Exposición de motivos, en el capítulo correspondiente a estos trabajadores de confianza, se señala lo siguiente, --- entre otras cosas;

"XVII. TRABAJADORES DE CONFIANZA".

"El Proyecto cambió el término de "empleados de confianza" -- que se viene utilizando, por el de "trabajadores de confianza", a fin de dejar consignado, con la mayor precisión, que estas personas son trabajadores y que únicamente en función de ciertas características - especiales están sometidas, en algunos aspectos, a una reglamentación especial, lo que quiere decir que salvo las modalidades contenidas en el capítulo, tienen derecho a todos los beneficios que se consignan en el proyecto, tales como: aguinaldo, prima de vacaciones, - prima de antigüedad, remuneración del servicio extraordinario, etc.

El Proyecto se propuso respetar, hasta donde es posible, el -- principio de igualdad con los demás trabajadores, a cuyo fin, el artículo 182 previene que los salarios de los trabajadores de confianza - no podrán ser inferiores a los que rijan para trabajadores semejantes

dentro de la empresa.

"El Proyecto considera que no sería posible aplicar a los trabajadores de confianza el regulamiento general que rige la rescisión de las relaciones de trabajo, porque si tal caso se hiciera, los trabajadores de confianza quedarían equiparados a los restantes trabajadores, lo cual haría imposible su existencia. Por estas consideraciones se adoptó una posición intermedia, que consiste en que si bien la rescisión de la relación de trabajo no está regulada por las normas generales, tampoco será suficiente la voluntad del patrón para que la rescisión se produzca, sino que será indispensable que exista y se pruebe la existencia de un motivo razonable de pérdida de confianza. Por lo tanto, cuando en el juicio correspondiente no se pruebe la existencia de ese motivo, la autoridad del trabajo deberá decidir si el despido fue injustificado. Por motivo razonable de pérdida de confianza debe entenderse una circunstancia de cierto valor objetivo, susceptible de conducir, razonablemente, a la pérdida de la confianza, no obstante que no constituya una de las causas generales -- previstas en la Ley." (6)

Aun cuando la nueva Ley Federal del Trabajo, desde el punto de vista técnico y humano reduce el problema de los trabajadores de confianza, sin embargo, de sus preceptos aún se deduce que la mis-

ma contempla dos categorías: Un grupo, los llamados REPRESENTANTES DEL PATRON, que podrían considerarse como "altos empleados de confianza" (utilizando los términos que empleaba la ley abrogada) y a los cuales se refiere el artículo 11 de la vigente Ley Federal del Trabajo, en los siguientes términos:

ARTICULO 11.- "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".

E inclusive, la Ley excluye a los citados trabajadores de confianza ("altos empleados de confianza") del derecho de participar en el reparto de utilidades de la empresa, en el artículo 127, al señalar que: "El Derecho de los Trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

I. - Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;

II. - "Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas..."

El segundo grupo de estos trabajadores de confianza, según la división que apuntamos, comprende a todos los demás, exceptuando los señalados en el punto anterior, que de conformidad con lo ya --- expuesto y de acuerdo con el artículo 9o. citado, adquieren esa categoría de trabajadores de confianza.

Es también importante hacer notar, que la Ley hace la distinción antes señalada, pero solamente en cuanto a los efectos de la -- participación en las utilidades de la empresa, y no, en cuanto a las demás prestaciones y condiciones en las cuales se desarrolla la relación laboral, pues según las disposiciones en el Título correspondiente a "Trabajadores de Confianza". aquí no se hace distinción alguno. - Aunque sí se les priva de algunos derechos a todos estos trabajadores, como son: el de que no podrán formar parte de los sindicatos - de los demás trabajadores; ni serán tomados en cuenta para computar mayoría en el caso de huelga; ni podrán representar a los demás trabajadores en los organismos en que éstos se constituyan. Pero -- estas privaciones de derechos son limitativas. En todas las demás - prestaciones que otorga la Ley, como mínimos, no existe razón para que se les excluya. Esta afirmación la prevé también la propia Ley en la 2a. parte del artículo 185, que a la letra dice: "...El Trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el ca-

pítulo IV del Título Segundo de esta Ley." O sea, entre otras, puede ejercitar las acciones de cumplimiento de su contrato de trabajo o la de indemnización, cuando sea despedido injustificadamente.

De conformidad pues, con la apreciación y tratamiento que establece la nueva Ley para estos trabajadores de confianza, considerándolos, para todos los efectos de la misma, como trabajadores en su acepción general, con las salvedades apuntadas anteriormente, no es por ningún motivo JUSTIFICABLE LA EXCEPCION QUE SE COMENTA EN LA FRACCION III del Artículo 49 de la Ley de la Materia. - Además, insistimos en la idea manifestada y aplicada a la fracción anterior, en el sentido de que: dicha excepción es INNECESARIA en virtud de que la propia Ley prevé la forma de resolver el problema de cuando un trabajador de confianza ya es un elemento perjudicial o no conveniente a los intereses del patrón al cual sirve, otorgando a éste la acción de rescisión correspondiente, pudiendo utilizar cualquiera de las que enumera el artículo 47 del Ordenamiento Laboral. -- Pero además a ese respecto, la Ley es concreta y determinante en el artículo 185, al precisar que:

ARTICULO 185. - "El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun --

cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47".

Además de que, en el segundo párrafo del precepto transcrito - mismo al cual ya hicimos referencia, y en el que decíase que: faculta a los trabajadores de confianza para que, en el caso de ser despedidos injustificadamente, ejerciten cualquiera de las acciones: de cumplimiento de la relación (reinstalación), o bien, de indemnización, Pero con la excepción III del artículo 49, que objetamos, la primera de las acciones queda desvirtuada, puesto que se exige de la obligación al patrón de reinstalar al trabajador, mediante el pago de una indemnización. Esta excepción además, pues, de ser contradictoria - de la disposición expresa del artículo 185, en su segundo párrafo, establece un trato discriminatorio para los trabajadores de confianza, propiciando arbitrariedades por parte de los patronos, como son los despedidos por simples caprichos o por pequeñas nimiedades, obligando a dichos trabajadores o desvinculares de su trabajo, en muchos - casos, a una edad avanzada, sin posibilidades de encontrar otro empleo, teniendo que aceptar una determinada indemnización que no puede compensar los daños que se les causan. Esta realidad es contraria a una verdadera justicia social; contraria al espíritu de la Constitución, al de la "generosa" nueva Ley Federal del Trabajo y al de-

estabilidad en el empleo. Todas las razones aludidas nos llevan pues, a estar en contra del citado precepto, y en el caso, en contra de la multicitada fracción III, sosteniendo también que su supresión del --- Texto Laboral significaría un paso más hacia el logro de los fines --- que persigue nuestra disciplina jurídico-laboral.

d). - Excepción: "En el Servicio Doméstico". CRITICA.

Desde un punto de vista jurídico, social y humano, tampoco -- creemos, pueda justificarse esta excepción al principio de estabilidad en el empleo, al menos en los términos que señala el artículo 49 de la Ley, motivo de estas críticas. Y para desvirtuar justificación alguna al respecto, hacemos extensivos en lo concerniente, los argumentos y objeciones hechos a las demás fracciones contenidas en el precepto citado. Y aunque es verdad que, de las 5 fracciones que --- ahora en la Nueva Ley, comprende el artículo 49 citado, es ésta, la relativa a los trabajadores domésticos, lo que presenta mayores dificultades para inclinarse por su desaparición del precepto citado, dada la naturaleza de este servicio y las circunstancias en que se presta, -- pues se trata de trabajadores que "están, generalmente, en contacto -- directo y permanente" con el patrón, o bien, se trata de trabajadores que se asemejan a la categoría de aquellos trabajadores de confianza-

que realizan trabajos personales del patrón. Sin embargo, también -- es verdad que la presencia de esta fracción en la Ley Federal del -- Trabajo propicia en los patronos un criterio de impunidad ante la -- Ley en esas relaciones, considerándose con una libertad absoluta pa- -- ra en cualquier momento, y sin causa justa alguna, por simple capri- -- cho, en forma arbitraria, despedir, sin más consecuencias que pagar la indemnización correspondiente, a sus domésticos.

Por otra parte, se insiste también en que la existencia de esta- -- excepción en la Ley Federal del Trabajo es innecesaria, puesto que, -- ante la falta de cumplimiento de sus deberes y obligaciones por parte del doméstico, el patrón tiene las acciones expeditas en la propia -- Ley para dar por rescindido el contrato de trabajo. Y precisamente -- a este respecto, y en este caso de los trabajadores domésticos, es -- más explícita la Nueva Ley Federal del Trabajo, al preceptuar que:

ARTICULO 341. - "Es causa de rescisión de las relaciones de -- trabajo el incumplimiento de las obligaciones especiales consignadas -- en este capítulo".

Y las obligaciones a que se refiere este precepto están señala- -- das en el artículo anterior el cual establece:

ARTICULO 340. - "Los trabajadores domésticos tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. - Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurren al hogar donde presten sus servicios, consideración y respeto: y

II. - Poner el mayor cuidado en la conservación del manejo de la casa.

Y aunque la Nueva Ley Federal del Trabajo en algunas de sus disposiciones, es justo admitirlo, pretende optar mayores beneficios para estos trabajadores, como es el caso de disponer en su artículo 335, la fijación de un salario mínimo profesional que deban percibir aquéllos, sin embargo, por lo que respecta al derecho a la estabilidad en su empleo, la nueva Legislación deja sin protección alguna a los domésticos, pues en su artículo 343 ordena que: "El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50." O sea, que este precepto, libera en forma absoluta al patrón de la obligación de cumplir

la relación de trabajo, o lo que es más denigrante, lo autoriza para despedir al doméstico a su arbitrio, sin que esté obligado a comprobar la causa del despido. Esto nos autoriza a proponer, además de la supresión de la fracción IV que se comenta y objeta, la necesidad de modificar, en todo caso, el artículo 343 de la Ley.

e). - "Cuando se trate de trabajadores eventuales". CRITICA.

Es, el problema de los trabajadores eventuales otro de los --- más serios que se plantean en el Derecho del Trabajo y de muy diff cil solución.

Se procede a hacer un análisis de estos trabajadores con el ob jeto de escurdiñar y determinar hasta dónde puede ser aceptada o no la exclusión que hace esta fracción, permitiéndole al patrón no reinsta lar a un trabajador eventual cuando haya procedido a su despido -- sin que mediase causa razonable para ello.

Uno de los doctrinarios del derecho del trabajo, Ludovico Barassi da un concepto de estos trabajadores muy completo y que es prefecta mente concordante con el criterio sostenido por nuestro Máximo Tribunal de Justicia y también con la apreciación o encuadramiento que -

de ellos hace la Ley Federal del Trabajo Vigente. Aun cuando es importante hacer notar que esta Ley no se refiere a estos trabajadores en forma especial y concreta.

Nos dice el autor citado: que "trabajador eventual es aquél que no ocupa un puesto de planta y que en consecuencia, sólo es utilizado temporalmente, de tal manera que no goza de las ventajas de la continuidad en el trabajo, difiere sustancialmente del trabajador efectivo en cuanto no se encuentra enrolado en la empresa como uno de sus elementos normalmente necesarios. (7)

Por su parte, la Suprema Corte de Justicia, desde el año de -- 1936 emitió un criterio firme en el cual con toda claridad sostuvo -- en ejecutoria pronunciada en el Toca 2903/36, que:

"Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa; de lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el

servicio todos los días, sino de que dicho servicio se presta de manera uniforme, en períodos de tiempo fijos; así de que dicho el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, - constituye un empleo de planta, pero no lo sería si sólo por una circunstancia accidental y, concluido ese trabajo, queda desligado el -- trabajador, sin que se sepa si volverán o no a ser utilizados sus -- servicios".

De los conceptos anteriormente transcritos, según las expresadas fuentes de derecho, se desprende que, trabajadores eventuales - son aquéllos que no ocupan un puesto de planta en la empresa o establecimiento en que prestan sus servicios y no se encuentran enrolados en la empresa como elementos continuamente necesarios.

Pero tampoco puede aceptarse en forma absoluta este criterio - para encuadrar a este tipo de trabajadores. Pues de conformidad con lo expuesto en el párrafo anterior, siempre que se reúnan los dos - elementos: necesidad y permanencia de una función en la empresa, - se supone que se estaría ante un trabajador de planta; y siempre -- que falte cualesquiera de los dos elementos o presupuestos, se estaría ante un trabajador eventual. Este último criterio no es exacto, - pues de aceptarse, caeríamos en el error de simular también como-

eventual, al trabajador de TEMPORADA el cual tiene una connotación-distinta, y su naturaleza y efectos jurídicos ante la Ley, son también distintos. El trabajo de temporada, dicho sea de paso y someramente, se realiza en ciclos ocupacionales intensivos y, generalmente, -- en las labores del campo, como son los períodos de siembra o de -- cosecha de semillas. Aun cuando la nueva Ley Federal del Trabajo - en el capítulo correspondiente a "Trabajadores del campo" desafortunadamente ya no hace referencia a este tipo de trabajadores de temporada, como sí lo hacía la Ley anterior, sin embargo, creemos -- que por exclusión deben ser considerados con tal carácter, pues en el artículo 280 se precisa cuándo y en qué condiciones existe la presunción de ser considerados los trabajadores del campo como de --- planta. Dice así el precepto:

"Los trabajadores que tengan una permanencia continua de tres meses o más al servicio de un patrón, tienen a su favor la presunción de ser trabajadores de planta".

Decíase que por exclusión o interpretado este artículo a contra ríu sensu, debían considerarse los trabajadores de temporada; o sea, cuando de conformidad con el citado precepto, los trabajadores que - laboren con una permanencia menor de tres meses, aun cuando sea - continua, serán, a nuestro modo de interpretar el texto, trabajadores -

de temporada.

La distinción en todo caso tiene poca importancia para los fines que se persiguen. En la Ley Abrogada sí tenía mayor importancia -- puesto que, en el caso de los trabajadores de temporada, no obstante la periodicidad de la prestación de los servicios de dichos trabajadores de temporada, la Ley consideraba subsistente el vínculo jurídico laboral en forma permanente entre el trabajador y el patrón, --- puesto que éste último estaba obligado a ocupar a los mismos trabajadores que le habían prestado sus servicios con anterioridad. O sea, que un trabajador que había laborado en una temporada para un determinado patrón, era factible y tenía derecho a presentarse pidiendo -- su inclusión como trabajador preferente en la siguiente temporada de trabajo y dicho patrón estaba obligado a proporcionarle el empleo, de acuerdo con el artículo III fracción I de la Ley Federal del Trabajo abrogada. En la vigente Ley del Trabajo, de acuerdo con lo que preceptúa el citado artículo 280, es necesaria la prestación efectiva del servicio por un período de tres meses, o más, en forma continua a las órdenes de un patrón para que pueda existir la presunción de --- que subsisten las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado. Y en cuanto a la subsistencia del vínculo jurídico laboral de los trabajadores de temporada a que nos referíamos anteriormente, la Ley vi-

gente cambió el sentido, y por lo tanto, sus efectos, al preceptuar - en el artículo 154, la obligación para el patrono de "...preferir, en igualdad de circunstancias, ... a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, ..." Pero ya no otorga ese derecho de - preferencia a los trabajadores que les hayan servido a los patronos - con anterioridad.

Existe, por otra parte, la particularidad en estas relaciones la borales, en que el trabajador tiene el carácter de eventual, en cuanto a la duración de dichas relaciones de trabajo, que sea cual fuere la naturaleza, forma y demás circunstancias en que preste el servicio, siempre caen dichas relaciones dentro de una de las especies - de: PARA OBRA O POR TIEMPO DETERMINADO que prevé el artículo 35 de la Ley Laboral y el cual ya analizamos. Pero aun cuando en el trabajo eventual sea limitada la duración del vínculo laboral, es de opinarse, siguiendo la tesis y principio tantas veces citado, que: - MIENTRAS TENGA VIGENCIA LA RELACION, ésta debe ser protegida por la propia Ley, o sea, MIENTRAS SUBSISTA LA MATERIA -- DEL TRABAJO Y CIRCUNSTANCIAS QUE DIERON ORIGEN A LA RELACION, debe ser respetada su vigencia y sancionado su incumplimiento, Luego, creemos que tampoco es justificable que se libere -- al patrono de la obligación de cumplir con dicha relación de trabajo-

cuando aquél ha pretendido darla por terminada sin haber una causa razonable para ello, y sólo porque el trabajador no presta un servicio de planta. Lo anterior, aunado a los demás argumentos dados -- para las primeras cuatro fracciones que se han comentado y criticado, haciéndolos extensivos a la presente, nos mueve también a opinar por la desaparición de esta fracción V del artículo 49 de la Ley.

Acorde con el criterio antes expuesto, en materia de duración de estas relaciones de trabajos eventuales, la Suprema Corte de Justicia ha establecido jurisprudencia en los siguientes términos:

"TRABAJADORES EVENTUALES, TIENEN DERECHO A LA PRORROGA DE SUS CONTRATOS MIENTRAS SUBSISTAN LAS CAUSAS -- QUE LES DIERON ORIGEN. Si en un contrato colectivo se fijan los -- casos en que ciertas labores deben considerarse como temporales, -- los contratos individuales de trabajo que se celebren con los trabajadores propuestos por el sindicato como eventuales, para desempeñar esas labores durante un tiempo determinado, cumplen con lo ordenado por la fracción III del artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo, pero cuando se pruebe que subsisten las causas que le dieron origen a los contratos individuales o que en el desempeño de las mismas -- labores se han empleado a nuevos elementos en substitución de los --

trabajadores eventuales, éstos tendrán derecho, conforme al artículo 39 de la Ley citada, a que se les mantenga en su trabajo, es decir, a que se prorroguen los contratos por todo el tiempo que duren tales circunstancias." (8)

Antes de terminar con el presente inciso, es justo y loable señalar: que la actual Ley Federal del Trabajo ha hecho un intento por proteger un poco más a estos trabajadores eventuales, al establecer en la fracción VII del artículo 127, el derecho de los mismos "... a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado -- sesenta días durante el año, por lo menos". Lo que puede ser objetable es la condición exigida respecto del tiempo que deben computar durante el año para hacerse acreedores a recibir utilidades repartibles de la empresa.

Por otra parte, y en conclusión puede decirse que: con el régimen de excepciones que sigue adoptando nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, y a que se contrae el artículo 49, en las diversas (cinco) fracciones estudiadas, objetadas y criticadas en el presente capítulo, se priva a sectores muy importantes que significan un alto porcentaje de la población económicamente activa (trabajadora), de los beneficios que aporta el derecho a la estabilidad en el empleo. -

Dicha disposición legal puede considerarse como una norma privatista o discriminatoria que, por serlo, es injusta y contraria a los principios más elementales de equidad, y por lo tanto, debe derogarse.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

1. - Diario de los Debates de la Cámara de Diputados, Sesión efectuada el 23 de diciembre de 1962
2. - Diario de los Debates de la Cámara de Diputados. Sesión efectuada el día 23 de diciembre de 1962.
3. - Ob. cit. p. 423.
4. - Ejecutoria de 3 de mayo de 1944. Amparo Directo 24/944/2a. Cano-Fco. y C.
5. - Revista Mexicana del Trabajo. - Secretaría del Trabajo y Previsión Social. - No. 4 Tomo XV. 6a. época. Diciembre 1968 p. 13.
6. - Revista Mexicana del Trabajo. - Secretaría del Trabajo y Previsión Social. - No. 4 Tomo XV. 6a. época diciembre 1968. p. 28-29.
7. - Citado por Jorge Olvera Quintero. - Tesis: "La Estabilidad de los Trabajadores en su Empleo." Facultad de Derecho. México, 1969 ps. 175-176.
8. - Jurisprudencia, informe de 1966, Sala, pág. 22

CONCLUSIONES.

1. - La historia del trabajo, que es la historia del hombre, nos revela cómo desde las épocas más lejanas éste ha sido esclavizado y humillado por el propio hombre. Cuando se hacen notables las desigualdades sociales entre los más poderosos y los menos, y se agudizan estas diferencias, los segundos vienen a significar para los primeros, cosas de apropiación exclusivas, instrumentos para trabajar. En estas denigrantes relaciones humanas aún no puede hablarse de un ordenamiento jurídico laboral que las regule. Esta situación infamante para los desposeídos fué cambiando lentamente, a medida que se fue teniendo una conciencia de clase social con derechos inherentes a la misma, derechos que debían ser conquistados por sus titulares a cualquier precio so pena de tener que seguir soportando toda clase de miserias, ultrajes, humillaciones, etc. Llega a su clímax este malestar social y los desposeídos se rebelan en forma violenta, obteniendo como resultado un mejoramiento más o menos constante en sus condiciones de vida, movimiento que significará el contenido de una disciplina jurídica nueva de un valor altamente humano que reivindicará un mínimo de derechos de esas clases proletarias.

2. - A principios de la presente centuria en nuestro país a su máxima culminación el malestar social, el descontento y el clamor popular, provocados por la injusticia; situación que se manifiesta también con un gran movimiento armado y cuyos objetivos en principio son logrados. Una consecuencia inmediata de este movimiento social fue el nacimiento de una disciplina jurídica específica que regulará las relaciones entre las clases, tradicionalmente en conflicto, la trabajadora y la patronal. En esta creación formal de la nueva disciplina participa en forma directa el propio trabajador y establece en la Norma Fundamental del país, las bases y principios de un mínimo de beneficios en favor de los propios trabajadores.

3. - Uno de los mayores logros obtenidos por los creadores de las bases constitucionales del nuevo Derecho del Trabajo en nuestro país en el año de 1917, fue el asegurar al trabajador la estabilidad en su empleo durante toda su vida productiva, esto es, el haber protegido las relaciones de trabajo en lo que respecta a su permanencia indefinida en tanto que subsista la materia que les da origen y no surja una causa razonable para su disolución. Principio que, a partir de su vigencia, provocó y ha provocado una decidida oposición de la cla-

se patronal y que ha evitado su observancia y aplicación efectiva. -- Esta clase patronal ha pretendido justificar su oposición fundándose en tener la obligación de defender los intereses del capital para evitar el entorpecimiento o estancamiento del progreso económico del país. Aunque en el fondo, es un hecho conocido por todos, lo que realmente persigue dicha clase empresarial es el lucro, en detrimento de las mayorías que constituyen la clase trabajadora. Dicha oposición la han hecho valer los patronos de diversas maneras: ya sea, ante los mismos Tribunales encargados de impedir la Justicia Laboral muchas veces cohechando con éstos para cambiar el verdadero espíritu que anima el principio de la estabilidad en el empleo, dando a las disposiciones legales que lo contienen una interpretación errónea, pero aparentemente justificada, como por ejemplo la aplicación de tesis tradicionalmente civilistas para resolver conflictos de trabajo por despidos injustificados. Prueba de esto la proporcionan múltiples expedientes de las Juntas Federales y Centrales de Conciliación y Arbitraje; y aun la misma Suprema Corte de Justicia ha emitido fallos en contra de la estabilidad en el empleo, no autorizando la reinstalación forzosa de trabajadores despedidos injustificadamente. También la citada clase económicamente fuerte ha impedido que se aplique en forma absoluta el principio de la estabilidad influyendo ante los mismos Organos Legislativos para establecer normas que cambien el sentido de dicho principio, reformando o adicionando los textos legales que lo contienen, como por ejemplo, la reforma hecha a la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución en el año de 1962 y la adición que se hizo a la propia Ley Federal del Trabajo en el mismo año citado, estableciendo varios casos de excepción a dicho principio en el artículo 124 (aquí nos referimos a la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931).

4. - Concordante con el principio de la estabilidad en el empleo, la legislación laboral secundaria establece, en cuanto a la duración de las relaciones de trabajo, como relación típica, la que se realiza por tiempo indeterminado. Esta es la regla general; y especifica como excepciones, aquellas relaciones que se estipulan para obra determinada y por tiempo determinado. Pero no obstante estas dos especies de relación, a la luz de una interpretación técnico-jurídica, también en ellas tiene aplicación el principio que se sostiene, mientras tengan vigencia estas relaciones; y estas relaciones tienen vigencia, de conformidad con otra máxima de nuestro Derecho del Trabajo, siempre que subsista la materia, causas y circunstancias que les dieron origen, y que se complementa con la condición de que: si vencido el término de la relación de trabajo, subsiste la materia que le dio origen, aquélla se prorrogará por todo el tiempo que dure dicha circunstancia.

5. - Para los fines principales que persigue el derecho del trabajo, es sin lugar a dudas, el cumplimiento de las relaciones de trabajo, o estabilidad absoluta en el empleo, el medio más eficaz para alcanzarlos. Pero también es de suma importancia, y no podemos menos cabar, un régimen justo y adecuado de indemnizaciones para los trabajadores que se vean obligados a elegir una acción de esta naturaleza. Lo que no es justificable es que la indemnización sea un sustituto de la acción de cumplimiento del contrato de trabajo que tiene a su favor el operario, puesto que en este caso la elección corresponde al patrón, en un conflicto en el que esté de por medio la vigencia o rescisión de la relación laboral.

6. - Por considerarse injusto el régimen de excepciones al principio de estabilidad en el empleo que contiene el artículo 49 de la vigente Ley Federal del Trabajo, se propone en este modesto trabajo su derogación. Pero para dar una solución de fondo a este problema, deberá extinguirse la causa que lo genera, esto es, debe modificarse la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución, suprimiéndose de ella el párrafo que se le adicionó en las citadas reformas de 22 de noviembre del año 1962. O sea, debe suprimirse el siguiente texto: "...La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato de trabajo, mediante el pago de una indemnización". También debe derogarse la fracción XXI del citado precepto, con excepción de la última parte de su texto. Estas reformas indudablemente que fortalecerían la duración de las relaciones de trabajo, haciéndose eficaz la acción de cumplimiento de los contratos de trabajo cuando no existe causa justificada para su rescisión.

7. - La vigente Ley Federal del Trabajo, debemos ser sinceros, también mejora un poco la situación de los trabajadores de confianza, haciéndolos partícipes, en forma general, de todos los beneficios que la misma concede para todos los demás trabajadores. Pero tampoco puede aceptarse que este gran sector de trabajadores de confianza quede dentro de los cinco grupos que tienen la seguridad de ser reingresados en su trabajo cuando son despedidos injustificadamente argumentando el patrón la pérdida de la confianza que al fin no comprueba, pero la Ley lo libera de cumplir la relación laboral mediante el pago de la indemnización correspondiente. Esta situación propicia muchos abusos de parte de los citados patronos con graves perjuicios para dichos servidores de confianza, máxime cuando se les separa de su trabajo a una edad muy avanzada cuando ya hayan agotado prácticamente toda su energía en la empresa o establecimiento del cual

se les despide, con muy pocas o casi ningunas probabilidades de encontrar otro empleo, en muchos casos con las injustas consecuencias de terminar sus últimos días en la miseria. Estas consideraciones nos llevan a estar en contra de esta excepción al igual que de las restantes. Pues, además, es innecesaria en la Ley, pues éste prevé la causa de rescisión correspondiente cuando efectivamente el patrón pruebe que tiene razones para que le haya perdido la confianza al trabajador, en cuyo caso hay una razón fundada para dar por rescindida dicha relación, sin responsabilidad para el patrón.

8.- En materia de cumplimiento de las relaciones de trabajo -- consideramos que: Siempre que se tenga por comprobado un despido injustificado, debe ser obligado el patrón a que cumpla con sus obligaciones, reinstalando al trabajador que comprobó su acción, sea -- cual fuere el tipo de servicio que éste preste. Pues sabemos que la voluntad del patrono no siempre es necesaria para que exista dicha -- relación laboral, como por ejemplo, cuando se aplica la cláusula de exclusión de ingreso pactada con el sindicato, menos puede considerarse necesaria esa voluntad del patrón cuando éste ha obrado sin -- consentimiento del trabajador, despidiéndolo arbitrariamente y éste -- le exige le permita cumplir con su obligación de prestar el servicio -- convenido a cambio de la remuneración pactada también.

9.- La imposición al patrón de reinstalar forzosamente al trabajador que ha despedido injustificadamente, cualquiera que sea la naturaleza, clase o condiciones del servicio que le preste, no es violatoria de la garantía individual de libertad como lo han argumentado -- los patronos, sino simple y sencillamente se le exige coactivamente -- el cumplimiento de su obligación en el contrato de trabajo, y después de haberse seguido un procedimiento en el que no comprobó su acción de dar por rescindido dicho contrato. Además de que no siempre la -- libertad individual está por encima de los intereses de grupos sociales, como son los trabajadores, sino a la inversa.

10.- Es innegable que la obra del Constituyente de Querétaro, -- en 1917, fue visionaria, con proyección futurista. Urgía estatuir un -- derecho tutelar y protector de las clases económicamente débiles. -- Le imprimió un dinamismo expansivo; inacabado por su propia naturaleza y por lo tanto, es deber impostergable acrecentar y perfeccionar esta disciplina jurídica nueva, y un medio eficaz para lograrlo -- es asegurar en la propia legislación la estabilidad absoluta de todos -- los que prestan un servicio con el carácter o no de subordinados, -- sea cual fuere la naturaleza y forma de ese servicio.

11. - Asegurar el derecho a la estabilidad en el empleo es evitar lo que algunos doctrinarios denominan el "uso abusivo del derecho", o sea, debe evitarse por todos los medios jurídicos el despido de los trabajadores cuando no exista motivo para ello, pero en el caso de que aquél se realice, pugnar siempre porque se proceda a la reinstalación forzosa cuando el trabajador haya elegido la acción de cumplimiento de la relación laboral, de lo contrario, se está en presencia de un "acto abusivo del patrón".

12. - Solamente pueden calificarse de buenas relaciones obrero-patronales cuando las partes integrantes de estas relaciones disfruten plenamente sus derechos y cumplan con sus obligaciones inherentes. - Ello exige evitar los excesos y abusos del sector patronal que comete en contra de los económicamente débiles de dichas relaciones, -- constituyendo diques a estas arbitrariedades y que éstas no queden -- impunes, aun cuando se trate de los trabajadores a que se refiere -- el artículo 49 de la vigente Ley Laboral.

13. - Quizá el eco aún latente de la lucha armada llevó a representantes de las dos clases en pugna a hacer patente, con gesto fraternal, esta firme decisión colaboracionista y armónica, pero en honor a la verdad y a la justicia, este gesto altamente humano fue simple expresión emotiva; o sólo se ha cumplido por lo que concierne a los intereses de la clase de los industriales, empresarios o patronos. Pero los propósitos de los obreros o trabajadores quedaron solamente como bella reliquia documental. Y por ello, corresponde a las actuales generaciones, a los que detentan o ejercen el Poder Público, a los que hemos intentado penetrar en el mundo difícil, y a la vez fascinante del derecho (valga la paradoja) y de la justicia, contribuir conjuntamente para que se haga realidad el deseo que motivó el pacto transcrito, en forma integral. Colaboración armónica (las mayorías no creen en ésta) entre los individuos que poseen los elementos de producción, el capital, y los que ponen al servicio de esa producción su energía humana. Solamente mediante un verdadero esfuerzo conjunto podrá obtenerse un progreso económico-social justo y una paz digna de ser vivida por el hombre. Pero si esta aspiración colaboracionista es utópica e irrealizable, como lo afirman muchos estudiosos del problema, y como al parecer lo ha demostrado la historia misma de las relaciones obrero-patronales, entonces los medios para resolverlo serán incluso los de la violencia, pero la solución, aun que sea gradual, es inminente y fatalmente debe darse, la naturaleza y efectos de dicho problema social. No podemos llegar a otra conclusión en virtud de que la fe, que es innata al hombre, es el último baluarte de éste para ser feliz; y, como afirma el Maestro A. Trueba --

Urbina: "Algún día ha de cristalizar el destino histórico de la humanidad: la igualdad económica, base de la igualdad jurídica y política."

BIBLIOGRAFIA GENERAL.

1. - Alonso García Manuel. - Derecho del Trabajo, T. I. Editorial -- José María B. España, 1960.
2. - De la Cueva Mario. - Derecho Mexicano del Trabajo, T. I. Editorial Porrúa, S. A., 8a. Edición, México, 1964.
3. - De la Cueva Mario. - "Síntesis del Derecho Mexicano del Trabajo". En Revista Mexicana del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, No. 3 Julio - Agosto - Septiembre, 1968.
4. - Devesali Mario L. - Lineamientos de Derecho del Trabajo, Tipografía Editora Argentina, Buenos Aires, 1956.
5. - Diario de los Debates del Congreso Constituyente. - Imprenta de - la Cámara de Diputados, T. I. México, 1922.
6. - Diario de los Debates de la Cámara de Diputados del Congreso - de los Estados Unidos Mexicanos. - Año III, T. I. Período Ordina- rio de Sesiones, Noviembre 17, 1948.
7. - Díaz Soto y Gama Antonio. - Prólogo a: "Génesis de los Artículos - 27 y 123 de la Constitución Política de 1917", de Pastor Rouaix.
8. - Djed. Borquez. - Crónica del Constituyente, Editorial Botas México- 1938.
9. - Hurtado de la Madrid Miguel. - "El Congreso Constituyente de 1916-- 1917" Los Derechos del Pueblo Mexicano Editado por la H. Cámara- de Diputados T. I., México, 1967.
10. - Iniciativa Presidencial. - Reformas al Artículo 123 Constitucional, - México 26 de diciembre de 1961.
11. - Ley Federal del Trabajo de 18 de Agosto de 1931.
12. - Ley Federal del Trabajo del 10. de Mayo de 1970.
13. - Marx Carlos. - El Manifiesto Comunista.
14. - Memoria de la Primera Asamblea Nacional de Derecho del Trabajo del 18 al 22 de Octubre de 1960. Academia Mexicana del Derecho del

Trabajo México, 1961.

- 15.- Nougier Rene Louis. Historia General del Trabajo. T. I. Editorial Grijalbo, S. A. México-Barcelona, 1965.
- 16.- Olvera Quintero Jorge.- La Estabilidad de los Trabajadores en su empleo, facultad de Derecho, México, 1969.
- 17.- Palavicini Felix.- "¿Cuál fue el origen de la Constitución de 1917?", En Revista: Todo. México, 1936.
- 18.- Revista Mexicana del Trabajo.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, No. 2, Abril - Mayo - Junio, 1968.
- 19.- Revista Mexicana del Trabajo.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, No. 4. Octubre - Noviembre - Diciembre, 1968.
- 20.- Rouaix Pastor.- Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917, Biblioteca Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1957.
- 21.- Saumeron Serge.- Historia General del Trabajo, T. I. Editorial Grijalbo, S. A. México-Barcelona, 1965.
- 22.- Suprema Corte de Justicia de la Nación.- Jurisprudencia y Ejecutorias dictadas de 1917 a 1965, imprenta de Murguía, México 1965.
- 23.- Suprema Corte de Justicia de la Nación.- Jurisprudencia, Informe de 1966, Cuarta Sala.
- 24.- Trueba Urbina Alberto.- El Nuevo Artículo 123, Editorial Porrúa, S. A., 2a. Edición, México, 1968.
- 25.- Trueba Urbina Alberto.- Tratado de Legislación Social. Librería-Herrero Editorial México, 1954.
- 26.- Valenzuela Arturo.- Memoria de la Primera Asamblea Nacional de Derecho del Trabajo: "Conflictos Jurídicos del Trabajo (Individuales y colectivos), Conciliación y Arbitraje, Procedimiento y Resolución."