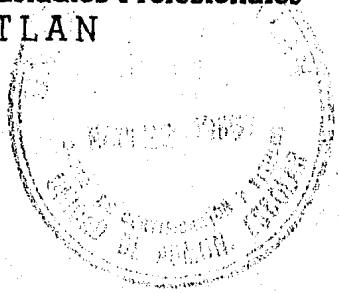




**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

Escuela Nacional de Estudios Profesionales
ACATLAN



**LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO CONFORME A LA
FRACCION XXII DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A :

JORGE ALEJANDRO AGUILAR LOPEZ



Universidad Nacional
Autónoma de México



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 está 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.

I N D I C E

Pág.

| | |
|--------------------|---|
| Introducción | I |
|--------------------|---|

CAPITULO PRIMERO ANTECEDENTES

| | |
|---|----|
| 1.- Concepto de trabajo y trabajador | 2 |
| a) Gramatical | 2 |
| b) Legal | 4 |
| 2.- Antecedentes históricos de trabajo y trabajador | 10 |
| a) Trabajo | 10 |
| b) Trabajador | 14 |
| 3.- Legislaciones Preconstitucionales | 15 |
| 4.- Constitución de 1917 | 18 |
| a) Antecedentes doctrinarios que motivaron las reformas de la Constitución en el artículo 123 | 20 |
| b) Reformas a la Constitución expresamente relacionadas con la fracción XXII del artículo 123 | 24 |
| Citas Bibliográficas | 27 |

CAPITULO SEGUNDO ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

| | |
|--|----|
| 1.- Derecho de los trabajadores a la conservación de su empleo | 29 |
| a) Disposiciones legales | 29 |
| b) Razones jurídico-sociales y antecedentes históricos | 44 |
| 2.- Reinstalación | 45 |
| a) En qué consiste | 45 |
| b) Cuando procede | 51 |
| c) Como se maneja procesalmente; sus consecuencias en caso de muerte del actor antes del laudo | 54 |
| d) Elección entre reinstalación e indemnización | 58 |
| Citas Bibliográficas | 62 |

CAPITULO TERCERO INDEMNIZACION

| | |
|---|----|
| 1.- Concepto | 64 |
| 2.- Clases de indemnizaciones | 65 |
| a) Indemnización por despido injustificado | 66 |
| b) Indemnización por rescisión de la relación laboral por causas imputables al patrón | 70 |
| 3.- Otras indemnizaciones | 73 |
| a) Indemnización por riesgos de trabajo | 73 |
| b) Indemnización por reajuste de personal. Art. 439 - L.F.T. | 76 |
| c) Indemnización por terminación colectiva de las relaciones de trabajo | 79 |
| d) Indemnización por suspensión colectiva de las relaciones de trabajo | 80 |

| | |
|---|------|
| | Pág. |
| e) Indemnización por incapacidad física o mental de un trabajador no derivada de riesgos de trabajo | 83 |
| 4.- Monto y forma de pago de las indemnizaciones en la Ley Federal del Trabajo vigente | 84 |

**CAPITULO CUARTO
BASES JURIDICAS DE LAS INDEMNIZACIONES.**

| | |
|--|---------|
| 1.- Determinación | 96 |
| a) Salario | 97 |
| b) Antigüedad | 104 |
| c) Disposiciones Legales | 111 |
| d) Tabla de enfermedades profesionales | 112 |
| Citas Bibliográficas | 116 |
| Conclusiones | 117 |
| Bibliografía General | 120 |

INTRODUCCION

El Artículo 123 Constitucional consigna en su fracción XXII de su Apartado "A" dos derechos a favor del trabajador que es separado injustificadamente de su empleo, y que son la reinstalación y la indemnización, siendo optativo para el trabajador el ejercicio de cualquiera de ellos.

Cuando el trabajador que es despedido injustificadamente de su trabajo exige el cumplimiento de su Contrato de Trabajo y, en consecuencia su reinstalación, está haciendo valer el derecho que tiene a la "estabilidad en el empleo"; pero si por el contrario exige el pago de su indemnización, está manifestando su conformidad con la terminación de la relación laboral, pero no por las causas que la motivaron en concepto del patrón.

El desarrollo del presente trabajo está encaminado precisamente al análisis de los derechos mencionados en líneas anteriores, para tratar de fijar el alcance y efectos de los mismos, --- pues es bien sabido que en la práctica por la forma en que la Ley Federal del Trabajo, que es la reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, regula el ejercicio y cumplimiento de tales derechos, se llegan a reportar mayores beneficios al patrón que al trabajador, pues por lo que respecta a la reinstalación, se le ha dado tal manejo que en la mayoría de los casos más que una sanción para el patrón, le resulta el mejor medio de defensa con que puede contar en un juicio, ya que se la ofrece al trabajador no porque se la haya solicitado o porque desee que aquél le continúe prestando sus servicios, sino sólo para el efecto de revertirle la carga de la prueba; y por lo que respecta al pago de las indemnizaciones, las cantidades que por ese concepto pagando es condenado a ello resultan ser mínimas.

Además de las indemnizaciones a que tiene derecho un trabajador que es despedido injustificadamente, también nos referiremos en el presente trabajo a las demás prestaciones que le corresponden con motivo de dicho despido, así como también a las indemnizaciones y prestaciones que corresponden a un trabajador cuya relación de trabajo termina por causas imputables al patrón o por causas ajenas a las partes, atendiendo en todas a su monto y forma de pago.

Así pues, el propósito fundamental de este trabajo es el de fijar el alcance de los derechos consignados en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional en su apartado "A", así como también el de establecer si existe un beneficio suficiente en la --- práctica para el trabajador que ejercita tales derechos cuando se ve separado de su empleo.

Y para concluir, mencionaremos que el presente trabajo constará de cuatro capítulos, siendo el primero de antecedentes, que contendrá una breve reseña histórica de la reglamentación del trabajo hasta quedar plasmado constitucionalmente en nuestro país; -

el segundo se referirá al derecho de estabilidad en el empleo comprendiendo las razones jurídico-sociales del mismo; en el tercero se tratarán las indemnizaciones a que tiene derecho un trabajador cuya relación de trabajo termina sin su culpa, independientemente de que las causas le sean o no imputables al patrono; y en el --- cuarto se estudiarán los elementos que sirven de base para determinar las indemnizaciones.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES

- 1.- Concepto de trabajo y trabajador:
 - a) Gramatical
 - b) Legal
- 2.- Antecedentes históricos de:
 - a) Trabajo
 - b) Trabajador
- 3.- Legislaciones Preconstitucionales
- 4.- Constitución de 1917.
 - a) Antecedentes doctrinarios que motivaron las reformas de la Constitución en el artículo 123.
 - b) Reformas a la Constitución expresamente relacionadas con - la fracción XXII del artículo 123.

ANTECEDENTES.

1.- CONCEPTO DE TRABAJO Y TRABAJADOR.

La estabilidad en el empleo, principio consagrado expresamente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos a través del derecho que otorga a los trabajadores despedidos injustamente de ser reinstalados en su empleo, así como en la Ley Reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 constitucional que consagra el derecho a la reinstalación y que pretende además la duración de las relaciones de trabajo por el mayor tiempo posible, tiene como finalidad asegurar al trabajador la conservación de su empleo mientras así lo desee y no exista una causa que justifique la terminación de la relación de trabajo.

Así pues, el trabajador es el objeto de la protección de este principio, pero como la existencia de aquél requiere de otros elementos esenciales para la existencia y aplicación del principio en estudio, es conveniente iniciar el mismo tratando de concebir a ambos tanto en su aspecto gramatical como legal.

a) GRAMATICAL.

Cuando escuchamos la palabra "trabajo", inmediatamente la asociamos con una actividad, con un hacer algo, y entendido así, el trabajo puede ser realizado tanto por seres vivos como inanimados, es decir, por cosas que carecen de vida como es el caso de las máquinas que con el sólo impulso del hombre realizan una actividad.

Ahora bien, todo trabajo persigue como finalidad primordial la satisfacción de una necesidad propia o ajena, siendo por tanto dicha necesidad la causa y origen del trabajo.

Siguiendo este orden de ideas, podemos afirmar que el trabajo es algo inherente al hombre, es la base de su existencia, pues para poder sobrevivir necesita trabajar, realizar una actividad que le permita obtener los bienes necesarios para satisfacer sus necesidades. El trabajo es, además, la base del desarrollo de la colectividad dentro de la cual se desenvuelve el hombre: en la medida que una colectividad trabaje, en esa medida será el progreso que alcance.

Entendido el trabajo como un sinónimo de actividad, de obrar, de hacer algo, podemos concluir que el hombre durante toda su vida trabaja; trabaja al pensar, al vestirse, al comer, al moverse, es decir, trabaja al hacer cualquier cosa sea consciente o inconscientemente. Al respecto el Lic. Alonso García dice: "El trabajo es, posiblemente, el hecho más universal de la naturaleza humana, una realidad a la cual nadie permanece ajeno y un cometido que no da, en alguna de sus formas, puede eludir." (1)

Barcia, quien es citado por Cabanellas, sostiene un criterio semejante cuando dice: "El trabajo es la profesión universal del hombre, puesto que el trabajo constituye el empleo natural de nuestras fuerzas y aptitudes; en consecuencia; trabaja el sabio, trabaja el ignorante, trabaja el rico, trabaja el pobre." (2)

El hombre es un ejemplo de los seres vivos que pueden realizar trabajo, pero no es el único, pues también tenemos el caso de los animales y demás seres vivos que teniendo la necesidad imperiosa de vivir realizan una serie de actos encaminados a ese fin, actos que indudablemente constituyen trabajo; y más aun, existen algunos tipos de animales que trabajan no sólo para procurarse su sobrevivencia, sino en beneficio directo del hombre, como los burros, caballos, bueles, etc., de los que el hombre se sirve para facilitarse sus labores.

Habiendo visto que entendemos por trabajo en el amplio sentido de la palabra y quienes pueden realizarlo, trataremos ahora de definirlo.

Consultando la definición que de trabajo nos da la Real Academia de la Lengua Española, vemos que la misma resulta insuficiente para comprender el total alcance de dicha palabra, pues tratándose de un término tan genérico que comprende la realización de cualquier actividad, su definición no la podemos limitar a la sólo actividad realizada por el hombre como lo hace la Real Academia, que define al trabajo como un "esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza" y como "la acción de trabajar"; definiendo así mismo al término "trabajar" como "ocuparse en un ejercicio u obra."

Las diversas ramas de la ciencia, ante lo limitado de las definiciones anteriores y su inaplicabilidad en los diversos objetos de su estudio, han optado por crear sus propias definiciones, y así tenemos que la Física lo define como "La acción de toda fuerza capaz de modificar el mundo exterior o material."; para la Fisiología es: "El que se cumple por efecto de la múltiple transformación de las distintas formas de energía en el interior de nuestros tejidos, tanto en el periodo de su marcada actividad funcional como en el de relativo reposo." (3). Este concepto se refiere únicamente al trabajo realizado por los órganos del hombre, pudiendo ser aplicable a los animales, pero no a las máquinas.

Como los ejemplos anteriores se podrían seguir citando más en los que se verían diferentes conceptos de trabajo, pero ninguno nos da una idea exacta de lo que el mismo comprende, pues todos ellos, de una u otra manera se limitan a una sólo forma de trabajo: la que en forma específica interesa a la ciencia que lo estudia.

Nosotros, tomando en consideración lo que entendemos por trabajo, su causa, quienes lo pueden realizar y sus efectos, lo definimos de la siguiente manera: "TRABAJO ES CUALQUIER ACTIVIDAD REALIZADA DE UNA MANERA CONCIENTE O INCONCIENTE POR UN CUERPO VIVO O SIN VIDA, QUE TIENDE A LA SATISFACCION DE UNA NECESIDAD PROPIA O AJENA, Y QUE PUEDE O NO OCACIONAR UNA TRANSFORMACION O MODIFICACION EN EL MUNDO EXTERIOR."

Por lo que respecta al "trabajador", los diccionarios de la Lengua Española lo definen como: "adj. Que trabaja mucho; un hombre muy trabajador // M. Y F. Obrero. Operario. (Sinón. Asalariado, bracero, jornalero, proletario..) Esta definición no establece claramente que es trabajador, ya que únicamente se limita a hacer alusión a las personas que trabajan mucho y a darnos nuevos términos con los que identificamos a los que prestan un servicio a otro bajo su subordinación y mediante el pago de un salario.

Creemos que el concepto de trabajador no debe limitarse únicamente a la actividad realizada por una persona, y menos aun a aquellas que lo hacen en forma subordinada y mediante el pago de un salario, pues como ya dijimos anteriormente, cualquier actividad constituye trabajo. En este orden de ideas, podemos decir -- que trabajador es "todo aquello que realiza una actividad por sí o por el impulso de otro". Sin embargo, y en atención que sólo el trabajo del hombre es susceptible de ser regulado, definimos al trabajador como "TODA PERSONA QUE REALIZA UNA ACTIVIDAD, CUALQUIERA QUE SEA LA FINALIDAD Y EFECTOS."

b) LEGAL.

Habiendo tratado de establecer lo que debemos entender por trabajo y trabajador en el sentido más amplio que puede atribuírsele a dichas palabras, nos resta analizar la más importante de las formas de trabajo vistas: el trabajo humano, por ser éste el único susceptible de ser regulado.

El hombre, de acuerdo a lo manifestado anteriormente, durante toda su vida realiza una serie de actividades que constituyen trabajo, sin embargo, por las características que reviste y por los efectos del mismo, no todo trabajo es susceptible de ser regulado legalmente, no obstante tratarse de una actividad humana, -- por lo que resulta importante determinar que tipo de trabajo sí puede ser sancionado jurídicamente para así estar en posibilidad de dar un concepto legal de trabajo, para posteriormente ver uno estrictamente laboral.

El trabajo para ser sancionado legalmente debe de reunir las siguientes características:

1.- Ser una actividad humana. Siendo el derecho creación del hombre para regular su propia conducta frente a sus semejantes, para vivir en armonía, éste es sólo aplicable a ellos y no a animales ni a máquinas.

2.- Ser un hecho social. Si partimos de la idea de que "En general se entiende por derecho todo conjunto de normas eficaz para regular la conducta de los hombre..." (4), y de que "...las normas jurídicas son bilaterales porque imponen deberes correlativos de obligaciones." (5), concluimos necesariamente que el derecho es creado por el hombre para vivir en armonía con sus semejantes y que, por tanto, sólo puede darse dentro de una colectividad en la que sus integrantes mutuamente se hacen valer el ejercicio de facultades y se exigen el cumplimiento de obligaciones. Luego entonces, el derecho es de naturaleza social y sólo puede regular hechos que trasciendan a ese ámbito.

La naturaleza de hecho social del trabajo ha sido reconocida categóricamente por la doctrina, como se desprende de la opinión del Lic. De Ferrari: "Pero el trabajo es, además y por todo esto, un hecho, un fenómeno social cada vez más complejo. Como hecho responde a necesidades vitales de la comunidad y se rige por leyes que ella misma establece... Toda sociedad en cada momento de su evolución establece la forma en que esa actividad debe desarrollarse para cumplir las necesidades generales que atiende." (6), o de la del Lic. Alonso García que veremos en el siguiente punto.

3.- Que produzca consecuencias jurídicas. Toda actividad humana constituye trabajo, sin embargo, no por el hecho de producirse la misma, necesariamente ha de ser regulada por el derecho, -- pues para que esto último ocurra es necesario que dicha actividad produzca consecuencias jurídicas; y así lo ha sostenido el maestro español Manuel Alonso García al decir: "Ahora bien, todo hecho social, por el hecho simple de serlo, no adquiere sin más condición jurídica. Los hechos sociales sólo adquieren esta valoración cuando producen consecuencias jurídicas, es decir, cuando el derecho interviene, si no en su origen, o ni siquiera en su desarrollo, si cuando menos, en las consecuencias derivadas de su deslinde o desaparición. El trabajo como hecho social no es ajeno a esta Ley o mandato general de derecho." (7)

4.- Licitud. Hemos dicho que toda actividad humana que constituya un hecho social necesita producir consecuencias jurídicas para poder ser regulada, sin embargo, cabe señalar que no toda actividad humana productora de consecuencias jurídicas debe de ser regulada, entendiéndose por regular la determinación de las condiciones bajo las cuales se ha de realizar esa actividad, ya que existen algunas actividades para las que no es posible concebir la aparición de una Ley que regule su realización., como es el caso de los ilícitos penales como el robo, en los que el hombre encamina su actividad a la realización de un fin delictuoso, pero -- que sin embargo constituye, en muchos de los casos, la única o mayor fuente de recursos para la satisfacción de sus necesidades, -- pero en donde las consecuencias jurídicas consisten en la imposición de una sanción penal. Luego entonces, para que la actividad humana quede comprendida dentro de una concepción legal de trabajo debe de ser lícita.

5.- Perseguir el bien común. El maestro Nestor de Buen dice "Todos tenemos una idea aproximada de lo que es trabajo. Lo consideramos sinónimo de actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso ." (8). De acuerdo con lo anterior, el trabajo debe de tener por objeto la consecución de un fin valioso o provechoso, lo cual es correcto, sin embargo, nosotros agregaríamos que la actividad provechosa y el fin valioso de ben de estar dirigidos hacia el bien común, pues siendo tan subjetivos los términos "valiosos" y "provechoso" lo que para algunos puede ser considerado así para otros no lo es, como en el caso de los ilícitos penales en los que la actividad y el fin pueden ser considerados como provechosa y valioso para quienes los realizan, pero no para el resto de la comunidad, a quien por el contrario -- se le está causando un perjuicio.

6.- Realizarse concientemente. Una última característica -- que consideramos debe reunir el trabajo y que es necesaria para -- que quede comprendido dentro de una definición legal, es que el -- mismo debe de ser realizado concientemente, pues quien no actúa -- así no puede perseguir ningún objetivo en la realización de su ac -- tividad y tampoco puede ser objeto de las obligaciones que le im -- ponen las normas jurídicas.

En cuanto a la "voluntad" de quien realiza el trabajo, consi -- deramos que la misma no constituye un elemento indispensable, pues -- si bien es cierto que el trabajo objeto de nuestra legislación -- laboral lo es de una manera general el que se presta voluntaria -- mente, también lo es que existen algunas excepciones en las que -- se acepta el trabajo sin la necesaria aparición de ese elemento, -- como es el caso previsto en el artículo 65 de la Ley Federal del -- Trabajo que establece la obligación de los trabajadores de perman --ecer a disposición del patrón por el tiempo que sea necesario en -- los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida -- de los trabajadores o del patrón o la existencia de la fuente de -- trabajo; o en los casos en que se debe de prolongar la jornada de -- trabajo por circunstancias extraordinarias (art. 66). La obliga -- ción de los trabajadores de permanecer a disposición del patrón o -- prestándole sus servicios en los supuestos mencionados, deriva de -- la interpretación a contrario sensu de lo establecido en el artí -- culo 68 del citado ordenamiento que textualmente dice: "Los traba -- jadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo -- mayor al permitido en este capítulo." De igual manera, el artícu -- lo 50. constitucional admite la posibilidad de imponer trabajos -- forzosos como sanción penal, los cuales, aun cuando no se encuen -- tran regulados ni por la Constitución ni por la Ley Laboral en -- cuanto a las normas que se observarán en su desarrollo, su presta -- ción debe quedar sujeta a ciertas medidas protectoras y de seguri -- dad como son: la observación de los límites establecidos para la -- jornada legal, su prestación en lugares que no sean insalubres ni -- peligrosos, la prohibición de trabajo nocturno o cualquier otro -- tipo de trabajo para los menores de dieciséis años después de las -- diez de la noche.

Habiendo determinado cuales son las características que debe -- de reunir el trabajo para ser susceptible de ser regulado, cree -- mos que un concepto legal (no laboral) del mismo sería: "TRABAJO -- ES TODA ACTIVIDAD HUMANA, CONCIENTE Y LICITA, QUE SE REALIZA DEN -- TRO DE UNA COLECTIVIDAD PRODUCIENDO CONSECUENCIAS JURIDICAS, Y CU -- YA FINALIDAD ES LA SATISFACCION DEL BIEN COMUN."

Ahora bien, todo trabajo que reúne las características ante -- riores es contemplado jurídicamente, pero no todo cae dentro del -- derecho laboral, pues existen diversas actividades que se reali -- zan dentro de una sociedad y que son reglamentadas por legislacio -- nes distintas a la laboral como por ejemplo:

a) Los trabajos forzosos impuestos como pena por la comisión -- de delitos, cuya regulación se encuentra sujeta a reglamentos in -- ternos del régimen penitenciario.

b) El trabajo que se presta como consecuencia de una orden --

de autoridad, como son las funciones censales y electorales previstas como obligatorias y gratuitas en el artículo 5o. constitucional.

c) La prestación de los servicios profesionales que se realizan en forma libre, cuya regulación es objeto del derecho civil.

Existiendo pues, diversas actividades del hombre que constituyen trabajo, pero que por su naturaleza no caen dentro del ámbito del Derecho Laboral, sino en otras ramas distintas, es conveniente pasar ahora a ver la definición que de trabajo nos da nuestra Ley del Trabajo para así estar en posibilidad de tratar de precisar las características que debe reunir la actividad del hombre para ser contemplada por el derecho del trabajo.

El artículo 8o. de dicho ordenamiento dice: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

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

De la definición anterior se desprenden dos elementos fundamentales que diferencian al trabajo regulado por el Derecho Laboral del que no lo es: la subordinación y la prestación personal del servicio.

Subordinación.- El derecho del trabajo regula únicamente aquella actividad humana, intelectual o material, que se traduce en la prestación de un servicio, en la que el que lo presta se encuentra en una situación de subordinación hacia el que lo recibe.

La subordinación es entendida como una facultad de mando de la persona a favor de quien se presta el servicio y como un deber de obediencia de parte de quien lo presta, es decir, que el trabajador no sólo tiene la obligación de prestar el servicio, sino también la de hacerlo atendiendo a las órdenes que le dé el patrón en cuanto al modo, tiempo, lugar, cantidad y calidad (dentro de los términos convenidos), y el patrón tiene la facultad de dirigir, vigilar e incluso sancionar al trabajador.

Cabe hacer mención que la aparición de cualquier relación jurídica crea por sí misma un estado de subordinación entre las personas que en ella intervienen, en cuanto a que quedan sometidas al cumplimiento recíproco de las obligaciones y derechos que surgen de dicha relación; pero se trata de una subordinación jurídica natural que deriva, como ya se dijo, como una consecuencia propia de cualquier relación jurídica. No es esta clase de subordinación la que importa al derecho laboral, sino la subordinación que se da de una persona a otra en la prestación de un servicio.

El Lic. Camacho Enriquez, al referirse a la subordinación surgida como motivo de la aparición de cualquier relación jurídica y la subordinación surgida en la prestación de un servicio, --

dice que a la primera de ellas bien podrfa llamársele "subordinación jurídica común" o "subordinación genérica" y a la segunda -- "subordinación jurídica específica".

El Tribunal Supremo de Trabajo de la Ciudad de Colombia, estableció en jurisprudencia la diferencia entre la subordinación genérica y la específica de la siguiente manera: "Lo que debe estar subordinado es el servicio del trabajador, es decir, lo que depende de las órdenes es la ejecución misma de la labor, pero no se puede entender que por existir deberes hay una subordinación que configure vínculo laboral, pues si todos los contratos sirven para que nazcan obligaciones, se comprende que los contratantes quedan subordinados al cumplimiento de ellas, sin que por tal cosa haya contrato de trabajo, en el cual la dependencia es continuada porque hay obligación de obedecer las órdenes que el patrono indique para la prestación del servicio." (9)

Luego entonces, la subordinación a la que se refiere el derecho del trabajo es distinta a la que surge en cualquier relación jurídica.

La subordinación es, pues, una de las características esenciales que debe existir en una prestación de servicios para que sea objeto del derecho laboral, o en otras palabras, el derecho laboral no regula una prestación de servicios en la que no exista una subordinación por parte de quien lo presta hacia quien lo recibe, ya que es, por una parte, esa facultad de mando del patrono y, por la otra, el deber de obediencia del trabajador lo que hace que sea precisamente ese tipo de trabajo el que merezca una atención y regulación especial que tienda a la protección del prestador del servicio.

Para terminar con el elemento "subordinación" sólo nos resta mencionar que dicho término apareció en nuestra Ley Federal del Trabajo hasta el año de 1970, pues en la Ley del 31 se emplearon los términos "dirección" y "dependencia", que fueron sustituidos por aquél en virtud de que se prestaban para interpretaciones que iban en perjuicio de los trabajadores.

Prestación personal del servicio.- En el mismo artículo 80 de la Ley Laboral se establece que el trabajo debe de ser prestado en forma personal, es decir, que quien es contratado para la prestación de un servicio es quien lo debe realizar y quien asume la responsabilidad derivada de esa obligación.

El maestro Nestor de Buen, con gran tino hace notar que en la realidad se presentan muchas formas de prestación de servicios en los que el trabajo no lo realiza directamente quien es contratado para ello, citando como ejemplos los casos de aquellos trabajadores que se hacen servir de ayudantes para la realización del trabajo; o cuando la contratada para la realización de un servicio lo es una persona moral, preguntándose que si por esa circunstancia la relación surgida no tiene el carácter de laboral, y por tanto, no le son aplicables las normas de trabajo.

En relación con esta cuestión, el Lic. Gómez hace el siguiente

apunte: "La obligación de prestar un trabajo es personalísima e intrasmisible, lo que no excluye la posibilidad de que el empleado se haga auxiliar en el servicio por ayudante, pues la relación accesoria (petraccone) se constituye entre el empleado y los terceros, y no entre estos y el empleador." (10). De acuerdo con esto, el hecho de que la prestación del servicio deba ser personal no excluye la posibilidad de que el trabajador se haga asistir de un ayudante, pues éste último no tiene relación alguna con el patrono contratante.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, aun cuando establece la prestación personal del trabajo, contiene algunas disposiciones (arts. 10, 13, 14 y 15) que contemplan algunos casos de excepción en los que el trabajo no es prestado personalmente por la persona contratada, como los citados por el maestro De Buen, con el propósito de no dejar desamparadas a aquellas personas que prestan sus servicios sin haber sido contratados directamente por el patrono.

Salvo los casos de excepción admitidos en la propia Ley Laboral, la regla general es la de la prestación personal del servicio.

Por otra parte, no obstante que hemos dicho que nuestra Ley contempla algunos casos en que el trabajador debe de prestar sus servicios aún en contra de su voluntad (arts. 65, 66 y 67), podemos decir que la regla general es que el trabajo regulado por el derecho del trabajo debe de ser prestado voluntariamente, lo que se desprende de los artículos 50. constitucional y 32 de la Ley Laboral que determinan que la falta de cumplimiento del contrato por parte del trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, es decir, que se le podrá responsabilizar de los daños y perjuicios que con su incumplimiento le cause al patrono pero no podrá ser obligado a continuar prestando sus servicios; sin embargo, la "voluntad" no constituye un elemento esencial para la configuración de una definición legal laboral de trabajo, pues por el resto de sus características éste último se constituye con o sin la aparición de aquella.

Ahora bien de los elementos citados se desprenden otros que mencionaremos para el efecto de poder integrar nuestra definición.

a) Remuneración.- Es el pago del salario por el servicio prestado. Aunque en muchos de los casos el salario no es remunerador, es decir, que no resulta suficiente para compensar al trabajador por el servicio prestado y por el esfuerzo realizado, es la retribución o contraprestación que se le da a cambio del trabajo.

No obstante que en el concepto que de trabajo nos da nuestra Ley Federal del Trabajo no se incluye expresamente al salario como un elemento esencial para su existencia, ello se desprende de lo establecido en el artículo 20 de propio ordenamiento que determina que tanto el contrato como la relación de trabajo tienen su origen en la prestación de un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario, de lo que se deduce que si el trabajo -

no es prestado a cambio de un salario no existe relación laboral, y por lo mismo, a la relación creada no le son aplicables las normas de trabajo.

b) Por cuenta ajena.- El trabajo se debe realizar por cuenta y riesgo de la persona que lo otorga, independientemente de que los útiles de trabajo los proporcione el patrón o lo aporte el trabajador.

c) Al servicio de otro.- Para que pueda existir una relación de trabajo y, en consecuencia una subordinación, y el derecho a percibir un salario, es necesario que el trabajo se realice al servicio de otro.

Determinadas las características anteriores, podemos definir al trabajo desde un punto de vista estrictamente laboral como: -- "TODA ACTIVIDAD, MATERIAL O INTELLECTUAL, QUE SE REALIZA EN FORMA PERSONAL Y SUBORDINADA AL SERVICIO Y POR CUENTA DE OTRO, MEDIANTE EL PAGO DE UN SALARIO."

Ahora bien, por cuanto hace al concepto legal de "trabajador", ya vimos que nuestra Ley lo define como "la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado."

Habiendo visto en párrafos anteriores las características -- que integran al trabajo desde un punto de vista meramente laboral, con base en ellas podemos definir al trabajador, incluyendo únicamente el elemento "persona física", por ser sólo a ellos a quienes, por la naturaleza protectora y las finalidades de las normas del trabajo, les pueden ser aplicables, como: "LA PERSONA FÍSICA QUE PRESTA A OTRA, FÍSICA O MORAL, UN TRABAJO MATERIAL O INTELLECTUAL, EN FORMA PERSONAL Y SUBORDINADA, POR CUENTA Y RIESGO DE LA SEGUNDA Y MEDIANTE EL PAGO DE UN SALARIO."

En esta definición, al igual que en la de la Ley Federal del Trabajo, se habla del trabajador refiriéndose sólo a la persona física, en virtud de que nadamás ella puede prestar un trabajo en forma personal, además de que si tomamos en cuenta que el derecho del trabajo tiene como finalidad proteger al trabajador en cuanto a su condición de ser humano que merece respeto y dignidad, y para que tenga posibilidades de recuperar las energías que pierde en la prestación de sus servicios, sus normas no le pueden ser aplicables en ese aspecto a una persona moral, quien se encuentra física y jurídicamente imposibilitada para prestar un trabajo en forma personal y subordinada.

2.- ANTECEDENTES HISTORICOS DE TRABAJO Y TRABAJADOR.

a) TRABAJO.

Si partimos de la idea de que trabajo es cualquier actividad humana que persigue como finalidad la satisfacción de las necesidades propias o ajenas, concluimos necesariamente que el trabajo tiene su origen con la aparición del hombre sobre la tierra, pues este para poder sobrevivir siempre ha tenido que realizar un sin-

fin de actividades tendientes a la satisfacción de sus necesidades, actividades que, según lo expuesto, constituyen trabajo.

El trabajo, según la concepción cristiana, tiene su origen en la maldición bíblica por virtud de la cual Dios Condenó al hombre a obtener el pan con "el sudor de su rostro". A partir de ese momento el hombre fue expulsado del paraíso y se vió obligado a procurarse el mismo su sobrevivencia, debiendo realizar para tal efecto diversas actividades como la caza, la pesca, la recolección de frutos, creación de medios de defensa para protegerse de los animales y de las inclemencias del tiempo. Así pues, el trabajo ha sido siempre algo inherente al hombre, o como expresa el maestro Cabanellas "ha sido su compañero inseparable".

El trabajo como actividad humana ha pasado a través del tiempo por diversas etapas, y la forma de su realización y prestación ha variado de acuerdo a los adelantos, formas de organización y de gobierno que han imperado en las diferentes épocas del devenir histórico.

En principio, cuando el hombre era nómada trabajaba para satisfacer sus necesidades y las de su familia. Más adelante cuando deja ese estado y se establece en un lugar fijo con el propósito de radicar ahí, aparece el trabajo subordinado, es decir, al servicio de otro, ya que al formarse las primeras comunidades de personas comienza el dominio de los más fuertes sobre los más débiles, a quienes someten para hacerse servir de ellos, sometimiento que poco a poco va siendo más fuerte hasta llegar al grado de la esclavitud, la que después de alcanzar su máximo auge en pueblos como Roma, Grecia, Israel, India, Egipto, etc., desaparece casi en su totalidad para dar paso a una nueva forma de sometimiento del hombre por el hombre llamada "servidumbre", que floreció en la Edad Media.

Hasta esta época no existían disposiciones legales que regularan en forma el trabajo subordinado, sin embargo, si aparecieron algunas formas de organización y movimientos ideológicos que en cierta manera pueden ser considerados como antecedentes de la aparición de la Legislación del trabajo; por ejemplo, se afirma que en Israel se conocieron los organismos corporativos desde que reinaba Salomón; en Grecia, Solón introdujo el principio de trabajo que permitía a los colegios se dictaran sus propios reglamentos mientras no fueran contrarios a las Leyes del Estado; en Roma, aun cuando el maestro Hernáinz Marquez dice: "...Se carecía de una regulación normativa que se ocupase de como había de desenvolverse la relación entre el maestro y el obrero, que por este motivo se convertía, de hecho, en un esclavo de aquél; sufriendo incluso castigos corporales con la más absoluta impunidad." (11), se conoció la *Locatio Conductio Operarum* y la *Locatio Conductio Operis*, que se referían al contrato de trabajo y al contrato de obra respectivamente; se regulaba al contrato de trabajo como un contrato de arrendamiento de servicios y se fijó el pago de un salario; en la Edad Media aparecen los sistemas gremiales y corporativos en los que ya se deja entrever una cierta forma de relación laboral.

La aparición de las primeras normas tendientes a regular formalmente el trabajo subordinado aparecen como consecuencia de dos fenómenos sociales que vienen a transformar por completo al mundo creando distintas, pero no por ello menos inhumanas, condiciones de trabajo; tales fenómenos fueron: la Revolución Industrial, que se inicia en Inglaterra y posteriormente se propaga a otros países y la Revolución Francesa.

La Revolución Industrial (1760) consistió en un fenómeno técnico que trajo consigo la aparición de maquinaria y de nuevos inventos dirigidos a la producción y transformación de bienes.

La Revolución Francesa, por su parte, consistió en un movimiento iniciado por la burguesía pero apoyado en las grandes masas, cuyo objetivo fundamental era el de acabar con el absolutismo imperante que impedía a los hombres ser libres; que impulsó a la lucha a las grandes masas bajo los principios de "Libertad, Igualdad y Fraternidad". Los ideólogos de este movimiento pretenden la libertad de los hombres para poder celebrar con ellos contratos de trabajo, toda vez que la Revolución Industrial había llegado a Francia y se requería de mano de obra al servicio de la burguesía.

La Revolución Industrial ocasionó que en países como Inglaterra, Francia y todos aquellos a los cuales se extendió se crearan fuentes de trabajo en los que eran reunidos grandes grupos de personas que eran explotadas inmisericordemente por los propietarios de los bienes de producción; en dichos centros de trabajo se encontraban por igual hombres, mujeres y niños que prestaban sus servicios durante jornadas de hasta dieciséis y más horas, no existían medidas de seguridad e higiene que le aseguraran su salud e integridad física, y percibían salarios de hambre, todo lo cual ocurría ante la actitud pasiva del Estado, quien por imposición de la burguesía no podía intervenir, haciéndose efectivo el principio del Dr. Quesnay: "Dejar hacer, dejar pasar" (Laissez-faire, Laissez-passer).

Sin embargo, fueron esas grandes conglomeraciones de personas las que a la postre significaron la caída de ese sistema de explotación, pues los trabajadores cansados de la situación en que se encontraban e influenciados por las nacientes ideas socialistas propagadas por Cabot, Sismondi, Robert Owen, Adam Smith, Louis Blanc, etc., quienes se manifestaban por el mejoramiento de las condiciones de clase y su unión en busca de justicia, formaron asociaciones para exigir el establecimiento de mejores condiciones de trabajo para la colectividad.

La aparición del asociacionismo vino a crear un aumento en los conflictos obrero-patronales, por lo que el Estado, ante el temor de su propia caída, comenzó a intervenir para tratar de solucionar tales conflictos, creando en consecuencia normas tendientes a regular las relaciones entre trabajadores y patrones, para asegurar mejores condiciones sociales y económicas a los primeros.

Es así como aparecen las primeras normas tendientes a regular formalmente al trabajo. El Lic. Gómez resume la aparición del

derecho del trabajo así: "La fuerza de resistencia de la clase obrera se encuentra, en principio en el asociacionismo secreto, agrupado al margen de la Ley, que es perseguido... Los movimientos huelguistas, la acción directa por el sabotaje o por el boicot; - el movimiento Laddista en Inglaterra y Francia; algunos convenios colectivos de existencia precaria, manifestados desde el inicio de la historia del movimiento obrero, son una prueba evidente de que el impulso inicial dado para la aparición del derecho del Trabajo fue obra del propio obrero, y no, benevolencia de filántropos, de la clase patronal o del Estado. La acción directa del proletariado en el cuadro de las condiciones adversas que a ella creó la Revolución Industrial fue, pues, el factor principal para la formación histórica del Derecho del Trabajo. Bajo este aspecto puede afirmarse que surgió primero el Derecho colectivo impulsado por la conciencia de clases y, en seguida, un Derecho Individual del Trabajo." (12)

En México los primeros antecedentes de intentos por regular el trabajo aparecen hasta la época colonial, pues aun cuando se sabe que con anterioridad existían formas de organización integradas por diversas clases sociales como los nobles o señores (guerreros, sacerdotes y comerciantes) y los desheredados o clase baja (Macehuales, Mayeques, Esclavos, Tlamenes, Artesanos y Obremos), no existen datos verídicos que demuestren que los hombres de aquella época se hayan preocupado por regular el trabajo realizado al servicio de otro.

En la época de la Colonia aparecen dos importantes formas de reglamentación del trabajo: las Ordenanzas de Gremios y las Leyes de Indias. Las primeras perseguían como finalidad asegurar a los españoles la realización exclusiva de determinadas actividades, prohibiéndoselas a los negros y a los mulatos y muy rara vez a los indígenas. Se buscaba con ello que las necesidades de consumo de los habitantes quedaran distribuidas equitativamente entre los maestros; que tuvieran las mismas oportunidades todos los maestros en cuanto a la adquisición de materias primas, contratación de personal, venta de sus productos, etc., pero dichas ordenanzas no se ocuparon de regular las condiciones en que se presta ba el trabajo por los aprendices.

Las Leyes de Indias, por el contrario, fijan diversas normas tendientes a proteger el trabajo de los indios con el propósito de evitar, o al menos disminuir, el estado de explotación a que se encontraban sometidos por parte de los encomendadores y de algunos virreyes, estableciendo así condiciones más humanas en la prestación de los servicios de los indígenas. El contenido de las Leyes de Indias es verdaderamente sorprendente, pues a pesar de haber sido dictadas hace ya cuatro siglos, contemplan la mayor parte de las situaciones laborales previstas en nuestras leyes actuales y tienen un sentido tutelar y protector hacia el indígena. Entre otras disposiciones, contienen estas Leyes, normas tendientes a regular la jornada de trabajo, establecer salarios mínimos, protección al trabajo de mujeres y niños, libertad de trabajo, edad mínima para trabajar, trato humano para los indios, prohibición de algunos descuentos, pago al final de la semana, des-

canso semanal, pago en efectivo, pago personal, establecimiento de escuelas, obligación de otorgar habitación al indígena, obligación de otorgar a los indios asistencia en caso de enfermedad, etc.

Las Leyes de Indias, por su contenido pueden ser consideradas como un verdadero Código Laboral, que por desgracia no fue suficiente para acabar con el sistema de explotación a que se habían sometidos los indios debido a su escasa aplicación, debida en parte a la falta de disposiciones que sancionaran enérgicamente su incumplimiento, y en parte a la confabulación existente entre encomendadores y autoridades, pero ahí quedaron como un ejemplo y modelo para las legislaciones posteriores.

Durante el movimiento de Independencia y después de concluido el mismo aparecieron diversas Leyes, Principios, Doctrinas, Decretos y hasta Constituciones en las que se contemplaron algunas disposiciones tendientes a regular algunas cuestiones relativas al trabajo, sin embargo, cuando no se trató de disposiciones aisladas, fueron leyes que, aunque ya contenían un número considerable de normas relativas al trabajo como el "Estatuto Provisional del Imperio" y "La Ley del Trabajo del Imperio", promulgados por el Emperador Maximiliano de Hamburgo, significaron sólo leves intentos de regulación del trabajo sin una trascendencia realmente importante.

En el Constituyente del 57, no obstante que ya se trató sobre la necesidad de legislar en materia de trabajo, lo más que se logró en favor de los trabajadores fue establecer el principio de la "Libertad de Trabajo", pues se argumentó que legislar en materia laboral era atentar contra el progreso de la nación que tenía su base en la "Libertad de Industria"; triunfando entonces el principio de la "economía liberal".

Podemos afirmar, pues, que al concluir el siglo XIX y durante los primeros años del que corre no existió en México un verdadero Derecho del Trabajo, ya que no apareció ninguna Ley ni cualquier otro documento que constituyera un intento serio por regular las relaciones laborales, pues como ya se dijo, las que surgieron no fueron suficientes para regular formalmente el trabajo y algunas de ellas ni siquiera lograron ponerse en práctica.

Esta es, en síntesis, la evolución que ha sufrido el trabajo y los leves intentos de su regulación que se dieron en nuestro país hasta fines del siglo pasado.

b) TRABAJADOR.

Partiendo de la base de que el trabajo nace con la aparición del hombre sobre la tierra y que lo ha acompañado siempre por ser algo inherente a él; que es algo de lo que no puede librarse durante toda su vida, concluimos que la aparición del trabajador se remonta al momento mismo de la aparición del hombre sobre la tierra, pues a partir de ese momento ha trabajado.

Ahora bien, a través del tiempo el hombre ha realizado su -- trabajo de distintas maneras y bajo condiciones diversas que han motivado que se le denomine de varias formas, pero cualquiera que haya sido la forma en que realizó su actividad, el régimen bajo -- el que se encontrare y la denominación que se le hubiere dado, -- nunca perdió ni perderá su calidad de trabajador.

El empleo del término trabajador se hizo más común a partir de la Revolución Industrial, ya que antes se le había llamado esclavo, siervo, obrero, etc., pero a partir de dicho fenómeno se -- hizo muy usual el término trabajador, al igual que los de obrero y asalariado, refiriéndose todos ellos a la persona que presta un servicio material a cambio de un salario.

Con el paso del tiempo y con la aparición del Derecho del -- Trabajo, el concepto de trabajador ha ido evolucionando y actualmente se considera que el trabajador no sólo puede prestar un ser-- vicio material, sino también intelectual.

3.- LEGISLACIONES PRECONSTITUCIONALES.

Las condiciones tan precarias y miserables en que se encon-- traban trabajadores, campesinos y pueblo en general, al iniciar -- el presente siglo, provocaron el levantamiento en contra del go-- bierno del General Porfirio Díaz, en busca de mejores condicio-- nes de vida.

Las primeras manifestaciones de inconformidad tuvieron su -- aparición con los movimientos de huelga de Cananea y Rio Blanco -- de 1906 y 1907 respectivamente, en los que se puso de manifiesto -- el descontento de la clase trabajadora por las pésimas condicio-- nes en las que se encontraban. Estos movimientos fueron reprimi-- dos violentamente por el gobierno y costaron mucha sangre obrera, sin embargo el sacrificio no sería en vano, pues algunos años des-- pués en la Constitución de 1917 quedarían plasmados algunos de -- los derechos y prerrogativas por las que entonces se había lucha-- do, tales como la jornada de ocho horas, igualdad de trato a tra-- bajadores mexicanos y extranjeros, supresión de tiendas de raya, -- etc.

Sin embargo, la manifestación más fuerte de la inconformidad del pueblo hacia el régimen del dictador se hizo patente con el -- movimiento revolucionario iniciado en 1910 y cuyo objetivo primor-- dial era el derrocamiento de Porfirio Díaz. A la caída de este, -- el pueblo no encontró en Francisco I. Madero, su inmediato suce-- sor, los cambios que ambicionaba, sino que por el contrario, éste se dedicó a atacar a la clase obrera a través de la prensa y no -- cumplió a los campesinos con la repartición de tierra a que se ha -- cía referencia en el punto tercero del Plan de San Luis, documen-- to que contenía los principios en los que se basó inicialmente el movimiento revolucionario. Ante tal situación, Emiliano Zapata, -- en representación de los campesinos y al grito de "Tierra y Liber-- tad", se levantó en armas en contra del gobierno Maderista, dando

le con ello un matiz social a una revolución que en principio era sólo de carácter político.

Madero es asesinado y sube al poder Victoriano Huerta, quien comete una serie de arbitrariedades, motivando con ello que el entonces Gobernador de Coahuila, Venustiano Carranza, lo desconozca como presidente de México mediante el Plan de Guadalupe promulgado en 1913, nombrándose él como primer jefe del Ejército Constitucionalista, y entra victorioso a la Ciudad de México después de derrotar a las fuerzas de Huerta.

Es importante hacer notar que en ninguno de los idearios de los revolucionarios citados se pugnó por mejorar las condiciones de los trabajadores, a quienes ni siquiera se les tomó en cuenta, y no obstante ello, es al triunfo de Carranza cuando se empieza a dar un gran auge en la creación de leyes de trabajo, sobre todo en diversas entidades federativas.

Es pues, en la segunda década del siglo XX cuando prolifera con gran fuerza un movimiento creador de normas de trabajo, en cuya creación no intervinieron directamente los trabajadores, sino que fueron producto de la obra legislativa de los gobernantes de diversos Estados de la República. Esta obra legislativa que se dió entre los años de 1914 y 1917 fue abundante y fecunda, pues muchas de las disposiciones que entonces aparecieron en las legislaciones estatales sirvieron de antecedentes para la creación del moderno Derecho del Trabajo que quedó plasmado en la Constitución de 1917.

Fueron muchas las disposiciones y legislaciones que en materia laboral aparecieron en esa época como una respuesta al clamor de justicia de la clase trabajadora, sin embargo mencionaremos sólo algunas de las que tuvieron mayor relevancia y trascendencia.

Ocho días después de que se firmaron los Tratados de Teoloyucan (15 de agosto de 1914), por virtud de los cuales el Ejército Federal se rinde y se establece la forma en que la Ciudad de México quedaría a cargo del Ejército Constitucionalista, se promulgan en el Estado de Aguascalientes dos disposiciones de vital importancia: la jornada de ocho horas y el descanso semanal. Con la promulgación de estas dos disposiciones se inicia propiamente el proceso legislativo laboral, pues son las primeras disposiciones que en materia laboral se dictan al triunfo de Venustiano Carranza y que tienden al cambio de las condiciones sociales que tanto había ambicionado el pueblo.

El General Eulalio Gutiérrez, gobernador del Estado de San Luis Potosí, promulga un Decreto en el que se establece una jornada de trabajo de nueve horas, un salario mínimo general por Estado y un salario mínimo para los trabajadores de minas, pago de salario en efectivo, abolición de tiendas de raya, inembargabilidad del salario y creación del "Departamento del Trabajo".

En el mismo mes de septiembre se publica en Tabasco un Decreto que fija una jornada de trabajo de ocho horas y un salario mínimo.

En el Estado de Jalisco se dictan dos Leyes importantísimas: la de Manuel M. Dieguez y la de Manuel Aguirre Berlanga. La primera de ellas establece el descanso dominical, el descanso obligatorio en determinados días, ocho días de vacaciones anuales, fija sanciones a quienes trabajen los días de descanso y de vacaciones. La segunda de las leyes mencionadas que, por su contenido e importancia, a decir del maestro Mario de la Cueva, "merece el título de primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista" (13), reglamenta los aspectos propios del contrato de trabajo (salario mínimo, en el campo y en la ciudad, jornada de ocho horas, prohibición del trabajo a menores de 9 años, etc.), acepta la teoría del riesgo profesional y crea las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En el Estado de Veracruz también surgen leyes de trabajo importantes como la de Manuel Pérez Romero, la de Cándido Aguilar y la de Agustín Millán, la primera de ellas habla del descanso semanal; la segunda contenía entre otras disposiciones una jornada de trabajo de nueve horas, descanso para tomar alimento, descanso el domingo y días festivos, salario mínimo, obligación de mantener servicio médico adecuado, establecimiento de escuelas primarias, prevee la creación de la Junta de Administración Civil y la de Inspección de Trabajo; la tercera de las leyes citadas regula las asociaciones profesionales.

En el Distrito Federal se promulgó el "Proyecto Zubarán", -- que pretendían regular el contrato de trabajo, pero el mismo siguió quedando dentro de los lineamientos clásicos del Derecho Civil.

En el Estado de Yucatán el General Salvador Alvarado dictó dos leyes de contenido eminentemente social de gran importancia: la del 14 de mayo de 1915 que crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y la del 11 de diciembre de 1915 que, entre sus disposiciones más importantes contiene: a) establecimiento de las Juntas de Conciliación, el Tribunal de Arbitraje y el Departamento del Trabajo; b) Reconoce a las asociaciones profesionales; c) Reglamenta el Convenio Industrial; d) reglamenta las relaciones individuales de trabajo; y, e) reglamenta la huelga.

La Ley de Coahuila de 1916 reglamentaba, entre otras cosas, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la creación de autoridades de trabajo y los accidentes de trabajo.

Esas son las principales legislaciones preconstitucionales, que demuestran el gran sentido humano y protector de los gobernantes de los Estados en aquella época, quienes concientes de la situación por la que atravesaba la clase trabajadora decidieron elaborar dichas leyes tendientes a mejorar sus condiciones, dando así a la revolución un matiz social.

Es conveniente hacer mención que el proceso legislativo mencionado no fue resultado de un trabajo directo de Carranza, sino del sentir de sus colaboradores, quienes concientes que una de --

las principales demandas del pueblo era la de mejorar las condiciones de los trabajadores, se dieron a la tarea de crear leyes tendientes a ese fin, modificándose incluso el Plan de Guadalupe para establecerse en su artículo 2o. que el Primer Jefe de la Nación expedirá y pondrá en vigor: "...todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las clases económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exige como indispensables para establecer un régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí; leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad rural; legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero, y, en general de las clases proletarias..." (14), pero Carranza nunca mostró interés alguno por la clase trabajadora, e incluso la llegó a atacar con el Edicto de lo. de diciembre de 1916, en el que se estableció la pena de muerte para los trabajadores que estallaran una huelga, argumentando que tal disposición era en beneficio del país, pues no se podía permitir que la "tiranía de los trabajadores" propiciara una revolución que viniera a perjudicar al país.

El mérito de Carranza Consiste en haber permitido que se crearan las leyes necesarias para la transformación del sistema económico, político y social del pueblo mexicano, y con ello se diera a la revolución una orientación social.

4.- LA CONSTITUCION DE 1917.

La Constitución del 17, al igual que todos los tratados y documentos que reconocen los derechos sociales de los ciudadanos, se creó no por un acto protector y humanitario de nuestros gobernantes, sino que fue consecuencia de una lucha seguida por el pueblo que, cansado de la tiranía y explotación a que se había visto sometido durante tanto tiempo, decidió revelarse en busca de mejores condiciones de vida. El despertar del pueblo se inicia con el movimiento revolucionario de 1910, movimiento en el que se derramaría mucha sangre, pero que a la postre se vería compensado con la obtención de los derechos sociales que tanto en materia agraria como laboral quedaron plasmados en la Constitución de 1917.

Así pues, el antecedente inmediato y causa del nacimiento de la Constitución del 17 lo fue la Revolución de 1910. Esta Constitución fue promulgada por el entonces Presidente de la República Venustiano Carranza, pero al igual que el movimiento legislativo preconstitucional, en su creación no tuvo intervención alguna, sino que la misma se debe a la iniciativa del entonces encargado del Despacho de la Secretaría de Instrucción Pública Sr. Félix F. Palavicini, quien ante el temor de que los logros sociales no se cumplieran en lo futuro ni se pusieran en práctica por la falta de una ley lo suficientemente fuerte que los amparara e hiciera exigible su cumplimiento, y por lo mismo fueran considerados como simple propaganda política de los entonces gobernantes para mantenerse en el poder, manifestó al Primer Jefe la necesidad de que los mismos quedaran protegidos constitucionalmente, para lo cual se hacía necesario la creación de una nueva Carta Mag-

na, pues la de 1857 no podrfa protegerlos por su contenido conservador.

Una vez que la opinión pública y los Jefes Revolucionarios se manifestaron en favor de la creación de una nueva Constitución; se expidieron las convocatorias correspondientes para el Congreso Constituyente de 1916-17.

Las sesiones del Constituyente se iniciaron el 10. de diciembre de 1916, fecha en la que se dió lectura al proyecto de reformas a la Constitución del 57 presentado por Venustiano Carranza, en cuyo preámbulo se mencionaba que la intención era la de dar satisfacción a las necesidades sociales, principalmente con las reformas al artículo 27 (que busca combatir los monopolios), y con la facultad que se confiere al Poder Legislativo para dictar leyes de trabajo que establezcan limitación en la jornada de trabajo, seguros para los casos de enfermedad y vejez, responsabilidad a los empresarios por los accidentes de trabajo y fijación de salarios mínimos. Sin embargo, por lo que se refiere al trabajo, no se incluyeron en el proyecto preceptos que regularan los conceptos que se mencionaban, por haberse considerado que en una Constitución sólo se deberfan incluir garantías individuales, la forma de organización de los Poderes Públicos y la Responsabilidad de los funcionarios.

El proyecto presentado por Carranza no consignaba en favor de los trabajadores mayores derechos que los ya establecidos en el artículo 50. de la Constitución del 57 (reformado en 1898), el cual fue reproducido en el proyecto con sólo dos innovaciones: limitación a un año de la obligación del trabajador de prestar sus servicios y prohíbe la renuncia del hombre para ejercer determinada profesión o industria.

El proyecto de referencia propició grandes polémicas en algunos de sus preceptos, como el tercero (educación libre y laica), pero el que fue objeto de las más agitadas discusiones fue el artículo 50., pues se argumentaba que dicho precepto se hallaba incompleto por faltarle mayores garantías hacia la clase trabajadora. Los debates suscitados en torno a este artículo fueron la base del nacimiento del moderno Derecho Mexicano del Trabajo.

Las polémicas sobre este artículo despertaron gran interés entre los asistentes y de inmediato se escucharon sugerencias sobre las adiciones que se deberfan de incluir en el mencionado precepto para cumplir con su cometido. Esto suscitó que se suspendiera la discusión sobre el dictamen de dicho precepto para que se incluyeran en él algunas otras normas que otorgaran mayores garantías a los trabajadores.

Los Diputados Aguilar, Jara y Góngora fueron los encargados de la modificación del tan discutido artículo 50., y presentaron una iniciativa de reformas que contenfa una serie de derechos y medidas protectoras para los trabajadores, iniciativa que es sin duda la que darfa nacimiento al artículo 123 Constitucional. La iniciativa de referencia encontró entre los asistentes al Congreso tanto partidarios como fuertes opositores; los primeros pronun

ciaron hermosos discursos en torno a la necesidad de legislar --- constitucionalmente sobre normas laborales que procuraran a los - trabajadores un trato más justo y un nivel de vida más humano, -- mientras que los segundos se oponían a ello argumentando que los -- derechos del trabajo no podían quedar incluidos dentro de una --- Constitución, sino que eran objeto de una legislación ordinaria, -- o en el último de los casos su inclusión debería ser en un capítu -- lo diverso al de las Garantías individuales.

Después de las amplias discusiones provocadas, los constitu- yentes llegaron a la conclusión de que en el citado precepto no - se podían incluir todas las normas tendientes a regular el traba- jo por no ser el propicio para ello, y que era necesario elaborar el proyecto de todo un capítulo dedicado al problema laboral, así como el de un nuevo artículo 5o. más completo.

Para la elaboración de dichos proyectos se formó una comi--- sión voluntaria de Diputados integrada, entre otros, por el Inge- niero Pastor RoauiX y el Lic. José Natividad Macías, quienes se - comprometieron a elaborar los proyectos mencionados de manera que se garantizara en forma más completa los derechos de los trabaja- dores.

Formulados los citados proyectos, fueron presentados ante el Congreso para su discusión y aprobación. Por lo que respecta al proyecto del artículo 5o., fue aprobado en los términos propues- tos con la sola supresión de la parte final del mismo porque, a - juicio de la Comisión, resultaba redundante. Por lo que hace al proyecto de las "Bases Constitucionales", que fue presentado como Título VI y denominado "Del Trabajo", fue admitido también casi - en sus términos, haciéndosele sólo pequeñas modificaciones, y se decidió incluir en la Carta Magna bajo el mismo número de título, es decir, el VI, pero se le denominó "Del Trabajo y Previsión Social", correspondiéndole como número de artículo 123.

Es así como nace el artículo 123 Constitucional.

Estas son, en síntesis, las causas de la creación de la Cons- titución de 1917 y del nacimiento del artículo dedicado al otorga- miento de garantías para la clase trabajadora.

a) ANTECEDENTES DOCTRINARIOS QUE MOTIVARON LAS REFORMAS DE LA -- CONSTITUCION EN EL ARTICULO 123.

El artículo 123, desde que apareció en nuestra Carta Magna como un precepto tutelador de la clase obrera, ha sido objeto de -- diversas reformas y adiciones que tienen sus antecedentes princi- palmente en la aparición de nuevas y distintas necesidades de la clase trabajadora; necesidades provocadas por el desarrollo que - el país ha venido experimentando con el paso del tiempo y que no -- pudieron ser previstas por el Constituyente del 17, pues sus inte- grantes tomaron en cuenta la situación por la que atravezaban los trabajadores en ese momento, y en base a ello los legisladores -- crearon las normas tendientes a mejorarles sus condiciones de tra

bajo, pero se trataba de una época en que el país era poco industrializado y no se pudieron preveer otro tipo de problemas.

Otra de las razones por las que ha sido necesario modificar algunas de las fracciones del citado precepto, es que su redacción original se ha considerado inconveniente, en virtud de que en algunos casos resulta insuficiente para satisfacer las necesidades actuales de los trabajadores, pues no contemplan determinadas situaciones o porque en la práctica se dificulta mucho hacer efectivos los derechos que se consignan, por lo que ha sido necesario reformarlas o adicionarlas con nuevos elementos y procedimientos que hagan posible su exigencia y cumplimiento, para así evitar que sólo queden plasmados en nuestra Constitución como hermosos derechos a favor de los trabajadores pero sin ninguna aplicación práctica.

A continuación mencionaremos las reformas que han sufrido diversas fracciones del artículo 123 Constitucional.

PRIMERO.- En el Diario Oficial de la Federación del 6 de septiembre de 1929 se publicó la primera reforma, la cual afecta dos parte del artículo en cita:

- a) modifica su preámbulo, retirándole a los Estados la facultad de legislar en materia de trabajo por considerarse inconveniente que en cada entidad existieran diversas leyes laborales, volviendo con ello al proyecto inicial presentado por Carranza, en el cual la facultad de legislar en materia de trabajo era exclusiva del Congreso de la Unión. Esta modificación fue la que dió origen a que se presentaran varios proyectos tendientes a regular el trabajo, naciendo así la Ley Federal del Trabajo de 1931.
- b) Reforma la fracción XXIX, estableciendo de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social, apareciendo en consecuencia el Instituto Mexicano del Seguro Social.

La federalización de la facultad de legislar en materia laboral trajo también como consecuencia la reforma al artículo 73 Constitucional relativo a las facultades del Congreso.

SEGUNDA.- Se adiciona la fracción IX, estableciéndose que en caso de que las Comisiones Especiales no llegaran a un acuerdo sobre la fijación de salarios mínimos, la determinación final sería tomada por las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje respectivas. A este respecto cabe hacer mención que, aun cuando constitucionalmente se determina que el salario que disfrute el trabajador debe de ser suficiente para satisfacer sus más elementales necesidades (sociales, materiales y culturales), y para proveer de educación primaria a sus hijos, los salarios fijados por las Comisiones Regionales, por conducto de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, no son suficientes para la satisfacción de dichas necesidades. En relación con esta reforma el Lic. Delgado Moya dice: "En esto también estamos de acuerdo con Don Alberto cuando en forma por demás honesta sentenció que esta otra de las quintuples reformas que se practicaron al incólume artículo 123, era 'más bien de detalle que de fondo'; pues, en lo tocante al establecimiento de un auténtico estipendio que retribuya realmente la energía de trabajo gastada por el obrero en el desempeño de --

sus labores, poco, muy poco, o casi nada se ha conseguido." (15).

TERCERA.- Se reforma la fracción XVIII, otorgándoles a los trabajadores de establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República el derecho a la huelga, el cual se les habfa nega do en el texto original.

CUARTA.- Se adiciona al artículo 123 la fracción XXXI en la que se especifican los casos en que la aplicación de las normas laborales corresponde a las Autoridades Federales. Esta adición se publicó en noviembre de 1942.

QUINTA.- Con motivo de la reforma publicada el 5 de diciembre de 1960, el texto original del artículo 123 sufre un cambio radical, pues con ella se diferencia al trabajo prestado a la iniciativa privada del prestado al servicio del Estado. Así es como el original artículo 123 se convierte en el inciso "A" y a la nueva adición se le designó como inciso o apartado "B", regulando el primero de ellos el trabajo de la iniciativa privada y el segundo el trabajo prestado al servicio del Estado.

SEXTA.- El Presidente Adolfo López Mateos presentó una iniciativa de reformas a las fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI del apartado "A" que fue admitida en los términos propuestos. Las fracciones II y III son reformadas con el objeto de obtener para los menores de edad una mayor protección, descanso completo durante la noche, garantizarles el pleno desarrollo de sus facultades físicas y mentales y concederles el tiempo suficiente para concluir sus estudios primarios, en tal virtud, a partir del 21 de noviembre de 1962, fecha en que se publicaron las reformas en cita, quedó prohibido el trabajo para los menores de 16 años después de las diez de la noche y el trabajo de los menores de 14 años en cualquier horario.

Por lo que respecta a la fracción VI, es modificada para fijar a partir de entonces los salarios mínimos profesionales y para establecerse nuevos sistemas de fijación de salarios mínimos, sustituyéndose el sistema de fijación por Municipios por el sistema de fijación por Zonas Económicas.

Las reformas a las fracciones XXI y XXII las comentaremos en el inciso siguiente.

La última fracción que resultó afectada con la iniciativa de referencia fue la XXXI, a la que se adicionaron algunas ramas industriales más para conocimiento de la Autoridades Federales. Esto fue en razón de que se consideró que las nuevas industrias que se incluían en dicho precepto eran básicas para el desarrollo industrial del país, por lo que se requiera de un criterio y una política uniformes en los conflictos de trabajo que las afectarían, lo cual no sería posible mientras se continuara dejando a los Estados la facultad de resolver esos conflictos según su propio criterio.

SEPTIMA.- Se modifica la fracción XII que en su texto original establecía la obligación del patrón de proporcionar a sus tra

bajadores habitaciones higiénicas y cómodas, pudiendo cobrar por este concepto un determinado porcentaje del valor catastral de la finca a manera de renta, y la de establecer escuelas, enfermerías y otros servicios que necesitare la comunidad. Con la reforma en cuestión se establece un nuevo sistema para cumplir con la obligación de proporcionar casa-habitación a los trabajadores mediante la creación del Fondo Nacional de la Vivienda, sustituyéndose así la obligación de proporcionar habitación mediante el pago de una renta, por la de una aportación pecuniaria a dicho fondo con el propósito de crear un sistema de financiamiento para que los trabajadores puedan adquirir en propiedad su casa-habitación con un crédito barato. Esta reforma fue publicada en febrero de 1972.

OCTAVA.- Es una reforma que afecta a las fracciones XI, XII y XIII del apartado "B", y que también se refiere al derecho del trabajador de adquirir en propiedad o arrendamiento habitaciones baratas. La reforma se publicó en noviembre de 1972.

NOVENA.- Esta reforma, publicada en octubre de 1974, tuvo por objeto modificar el primer párrafo del apartado "B", en virtud de que su texto original perdió vigencia cuando los territorios de Quintana Roo y Baja California dejaron de existir como tales para pasar a ser por Decreto Constitucional Estados de la Federación. El texto original hacía mención de que las normas laborales expedidas por el Congreso de la Unión regirían: "B. Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y Territorios Federales y sus trabajadores...", pero por la transformación de los Territorios en Estados se le suprimió la parte que decía: "Territorios Federales".

DECIMA.- En diciembre de 1974 se publicaron una serie de reformas propuestas por el entonces presidente de la República Luis Echeverría, reformas que afectaron tanto al apartado "A" como al "B". Del primero se reformaron las fracciones II, V, XI, XV, XXV y XXIX; del segundo las fracciones VIII y XI. Con estas reformas se otorga constitucionalmente: el principio de igualdad laboral entre mujeres y hombres; mayor protección y derechos a la mujer en estado de gestación; mayor prioridad, en la colocación de trabajadores, para aquellos que representen la única fuente de ingresos de su familia; y se incluye el servicio de guardería dentro del seguro social.

DEDIMA PRIMERA.- Se reforma la fracción XII, adicionándosele el texto de la fracción XIII del original artículo 123, y se crea una nueva fracción XIII que establece la obligación de los patronos de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento. En la misma fecha en que se publicó esta reforma (9 de enero de 1978), aparece otra que afecta a la fracción XXXI del apartado "A", incrementándose el número de industrias de jurisdicción federal.

DECIMA SEGUNDA.- En febrero de 1975 se publica otra adición más a la fracción XXXI, por virtud de la cual se incrementa nuevamente el número de industrias cuyo conocimiento de conflictos laborales es de competencia federal.

DECIMA TERCERA.- En noviembre de 1978 aparece publicada una nueva reforma al artículo 123, por virtud de la cual es reformado su proemio, anteponiéndosele un párrafo inicial que establece el derecho de toda persona a tener un trabajo digno y socialmente útil, previniendo para tal efecto la creación de empleos y la organización social para el trabajo.

b) REFORMAS A LA CONSTITUCION EXPRESAMENTE RELACIONADAS CON LA --
FRACCION XXII DEL ARTICULO 123.

En el inciso anterior, al referirnos a las reformas que ha sufrido el artículo 123, mencionamos que las fracciones XXI y XXII resultaron afectadas con la propuesta de reformas presentada por el Presidente Adolfo López Mateos y que las mismas las verifiquemos en este apartado.

Nos referiremos también a la reforma a la fracción XXI en virtud de que el contenido y finalidad de la misma se encuentra estrechamente vinculado con el de la fracción XXII y afecta el principio de estabilidad consagrado en esta última.

El texto original de las fracciones XXI y XXII decía así:

"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. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo."

"XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con 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 provisión 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."

En la exposición de motivos de la iniciativa de reformas presentada por el Lic. Adolfo López Mateos, se funda la reforma de las fracciones XXI y XXII en la necesidad de otorgarle al trabajador mayores garantías para la conservación de su empleo, o sea asegurarle a los trabajadores la estabilidad en el empleo.

Del texto original de la fracción XXI se desprende la facultad de los patronos de no someterse al arbitraje de la Junta o de no acatar el laudo emitido por ella, mediante el pago al trabajador de una indemnización consistente en el importe de tres meses de salario. Esta fracción así redactada constituía un obstáculo

para la aplicación del principio de estabilidad, pues se admitía la posibilidad de que los trabajadores despedidos injustificadamente no fueran reinstalados en su empleo no obstante haberlo solicitado, ya que bastaba que el patrono decidiera no someterse al arbitraje de la Junta o no acatar su laudo para que el contrato se diera por terminado, con la sola sanción de pagar al trabajador el importe de tres meses de salario, pero con la consecuencia de dejar sin efecto el derecho a la reinstalación. En estos argumentos se fundó la iniciativa de reformas a la fracción XXI y a la XXII.

Del análisis comparativo del texto original de las fracciones en comentario con el vigente, vemos que para tratar de evitar las anomalías que se presentaban en perjuicio del derecho a la reinstalación y del mismo principio de la estabilidad en el empleo, a la fracción XXI se le adicionó: "Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente", y a la fracción XXII "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".

Con la adición a la primera de las fracciones mencionadas se pretendió evitar que quedara al arbitrio del patrono el someter o no sus diferencias laborales al arbitraje de la Junta o acatar o no el laudo pronunciado por la misma en los casos en que el trabajador ejercitara las acciones de indemnización o de cumplimiento de contrato (reinstalación) con motivo de un despido injustificado, siendo por tanto, a partir de la fecha de la publicación de la reforma en cita, obligatorio para el patrono someterse al arbitraje de la Junta cuando el trabajador lo demande, y también aceptar el laudo que ésta pronuncie.

Por lo que hace a la adición a la fracción XXII, en ella se pone de manifiesto la idea de sus reformadores de que en los despidos injustificados se presentan algunas veces situaciones que aun cuando no son suficientes para justificar la separación del trabajador, si hacen imposible la continuación de la relación de trabajo, lo cual debe de ser tomado en cuenta por la Ley para el efecto de determinar los casos en que, por esa circunstancia, el patrono pueda quedar eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de una indemnización.

Sin embargo, no obstante los motivos que se tuvieron en cuenta para proponer las reformas de estas dos fracciones, el cometido perseguido de darle vigencia al principio de estabilidad en el empleo no se cumplió en su totalidad, pues al otorgarse al legislador la facultad de determinar los casos en que el patrono no puede ser obligado a reinstalar a un trabajador (facultad de la que se hizo uso al establecerse en la Ley Federal del Trabajo los casos en que el patrono puede quedar eximido de la obligación de reinstalar mediante el pago de una indemnización); se siguió dejando en un estado de inseguridad, respecto a la conservación de su empleo, a todos aquellos trabajadores que se encuentran en los casos de excepción fijados por la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional.

Por su parte, el Maestro Nestor de Buen al comentar estas reformas, dice que las mismas tuvieron por objeto establecer la estabilidad en el empleo, impidiendo que el patrono pueda sin causa justificada dar por terminada la relación de trabajo, salvo en los casos de excepción fijados en la Ley Laboral. Del uso del término "establecer", deducimos que, a juicio de este autor, el principio de estabilidad en el empleo no se encontraba consignado en el original artículo 123, y que dicha garantía vino a aparecer en nuestro derecho con las reformas de las multicitadas fracciones XXI y XXII.

Por su parte, el maestro Truba Urbina nos dice que en el original artículo 123 se encontraba garantizada de una manera absoluta la estabilidad en el empleo, pero que con las reformas a las fracciones XXI y XXII se vino a convertir en relativa, al permitirse que se establezcan excepciones a la obligación del patrono de reinstalar.

Nosotros consideramos que el original artículo 123 se consagró el principio de estabilidad en el empleo, pero no de una manera absoluta, sino relativa. Se consagró el principio de estabilidad porque se le dió al trabajador la facultad de poder solicitar su reinstalación, pero fue relativo porque no le garantizaba al mismo de una manera absoluta el derecho a ser reinstalado, ya que concedía al patrono la facultad de eximirse de esa obligación, ya fuera no acatando el laudo de la Junta o no sometiéndose al arbitraje de la misma, en cuyo caso el efecto era el de dar por terminado el contrato de trabajo y el pago de una indemnización, siendo imposible entonces la reinstalación.

Por último y respecto a las reformas propuestas por el Lic. Adolfo López Mateos, cabe hacer mención de la opinión de uno de los más vehementes defensores de la clase trabajadora en el Congreso Constituyente de Querétaro, el Sr. Heriberto Jara: "...Por eso no nos oponemos a las reformas, siempre que estas tiendan hacia arriba, hacia el perfeccionamiento de la Ley...pero nos oponemos con energía y nos opondremos siempre a cuanto tienda a mermar la grandeza de nuestra Carta Magna, a cuanto afecta al hombre de trabajo que es el creador de la riqueza...por eso, repetimos, no podemos aceptar las perjudiciales reformas que para esos creadores eternos de toda riqueza, se han hecho al artículo 123 Constitucional, dejando a las leyes reglamentarias si son de concederse o no los indiscutibles derechos establecidos en el original Artículo 123, como se asienta...en la fracción XXII del artículo reformado, en que se dice: 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..." y concluye diciendo: -- "Si el aparente progreso de una nación se va a obtener con el sacrificio de las masas trabajadoras ¡Maldito sea el progreso!". - (16).

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Alonso García, Manuel. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo. Bosch Casa Editorial. Barcelona. 1958. Pág. 72
- 2.- Cabanellas, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral. V.I. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires. 1961. Pág. 171
- 3.- Camacho Enriquez, Guillermo, Derecho del Trabajo. T.I. Editorial Temis. Bogotá. 1961. Pág. 3
- 4.- De Pina Vara, Rafael. Diccionario de Derecho. 6a. Edición. Porrúa, S.A. México. 1977. Pág. 182
- 5.- García Maynez, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. 29a. Edición Porrúa, S.A. México 1978. Pág. 15
- 6.- De Ferrari, Francisco. Derecho del Trabajo. V.II. 2a. Edición. Ediciones Depalma. B.A. Buenos Aires. 1974. Págs. 7 y 8.
- 7.- Alonso García, Manuel. op. cit. Pág.s 72 y 73.
- 8.- De Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo. T.I. 5a. Edición Porrúa, S.A. México. 1984. Pág. 15
- 9.- Camacho Enriquez, Guillermo. op. cit. Pág. 9.
- 10.- Gómez, Gottschalk y Bermúdez. Curso de Derecho del Trabajo. T.I. 1a. Edición en Español. México. 1979. Cárdenas Editor y Distribuidor. Pág. 114.
- 11.- Hernández Márquez, Miguel. Tratado Elemental de Derecho del Trabajo, Instituto de Estudios Políticos. Madrid. 1944. -- Pág. 25
- 12.- Gómez, Gottschalk y Bermúdez. op. cit. T.I. Pág. 6.
- 13.- De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. - R.I. 2a. Edición Porrúa, S.A. México. 1974. Pág. 45
- 14.- Trueba Urbina, Alberto. El Artículo 123 Constitucional. Porrúa S.A. México. 1943. Pág. 6.
- 15.- Delgado Moya, Rubén. El Derecho Social del Presente. 1a. - Edición Porrúa, S.A. México. 1977. Pág. 205
- 16.- Trueba Urbina, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Porrúa, S.A. México. 1962. 'Págs. 11 y 12'

CAPITULO SEGUNDO

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

- 1.- Derecho de los trabajadores a la conservación de su empleo.
 - a) Disposiciones legales.
 - b) Razones jurídico-sociales y antecedentes históricos.
- 2.- Reinstalación.
 - a) En qué consiste.
 - b) Cuando procede.
 - c) Como se maneja procesalmente; sus consecuencia en caso de muerte del actor antes del laudo.
 - d) Elección entre reinstalación e indemnización.

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

El principio de "estabilidad en el empleo", consignado en -- la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 de nuestra Carta Magna a través del derecho que otorga al trabajador despedido injustificadamente de demandar el cumplimiento de su contrato (reinstalación), pretende asegurar al trabajador la conservación de su empleo mientras así lo desee y no exista una causa que justifi que la terminación de la relación laboral, finalidad que se encuentra estrechamente vinculada con la idea de seguridad social, pues mientras el trabajador cuente con una fuente de trabajo dispondrá de ingresos para allegarse los elementos suficientes para satisfacer sus necesidades y las de su familia y, al mismo tiempo, irá generando una serie de derechos que le permitirán en su vejez y, en algunos casos, en su incapacidad laboral contar con -- algunas prestaciones que impedirán que caiga en la miseria y en la mendicidad, lo que a su vez implica garantía de un mayor progreso y seguridad social que no serían posibles si el trabajador no contara con un empleo, o cuando teniéndolo no se le procurara la conservación del mismo para estar en posibilidad de generar derechos que de alguna manera le aseguren el futuro. Al respecto, el maestro De la Cueva dice: "...la estabilidad en el trabajo posee una naturaleza doble: es un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no incumpla sus obligaciones y no de causa para su separación, pero es al mismo tiempo la fuente y la garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho de antigüedad en el trabajo, fuente, a su vez, de un manojó de derechos cuya importancia es grande no sólo en el interior del derecho del trabajo, sino también en la seguridad social, derechos que cuando falta la estabilidad, o desaparecen o se debilitan." (1).

Sin embargo, ello no quiere decir que con el principio de estabilidad en el empleo se pretende que el trabajador conserve su trabajo durante el resto de su vida mientras cumpla con sus obligaciones y no de causa para su separación, pues puede ocurrir, y ocurre frecuentemente, que la relación laboral termine válidamente sin que el trabajador haya incumplido con sus obligaciones; si no lo que se pretende es asegurarle la conservación de su trabajo mientras no exista una causa que motive la terminación de la relación laboral.

1.- DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA CONSERVACION DE SU EMPLEO.

a) DISPOSICIONES LEGALES.

Podemos afirmar, con base en las investigaciones de diversos tratadistas, que el estudio y la polémica sobre el principio de estabilidad en el empleo surgió en nuestro país con la aparición del artículo 123 Constitucional, pues en él por primera vez se -- concibió la idea de que el trabajador despedido injustificadamente pudiera demandar la reinstalación en sus labores.

En efecto, el texto original de la fracción XXII del artículo 123 constitucional otorgó al trabajador despedido injustificadamente la facultad de elegir entre el cumplimiento de su contrato, es decir, su reinstalación, o el pago de su indemnización, -- sin embargo, en su fracción anterior, o sea la XXI, se autorizaba al patrono a no someter sus diferencias al arbitraje de la Junta y a no acatar sus laudos, en cuyo caso el contrato de trabajo se daría por terminado. La redacción de los dos preceptos citados -- provocó grandes polémicas entre los estudiosos del derecho así como diversas intervenciones de nuestro máximo tribunal en su afán de darle una correcta interpretación al contenido y alcance de -- los mismos, que por un lado se argumentaba que los derechos contenidos en ellos eran contradictorios, y por el otro se decía que -- no lo eran, ya que cada uno se refería a diversas situaciones.

Consideramos que, aun cuando el original artículo 123 estableció la obligación del patrón de reinstalar al trabajador despedido injustificadamente cuando así lo hubiere solicitado, el principio de estabilidad en el empleo fue sólo una ilusión de los proteccionistas de la clase trabajadora, pues, en primer lugar, era suficiente que el patrono decidiera no someter sus diferencias al arbitraje de la Junta o no acatar el laudo emitido por la misma, para que se diera por terminado el contrato de trabajo, y consecuentemente no fuera posible la reinstalación del trabajador, y -- en segundo lugar, suponiendo que el patrono no pudiera aducir en su favor el derecho consignado en la fracción XXI del original artículo 123 Constitucional para eximirse de la obligación de reinstalar, nunca se determinó la forma en que la misma pudiera hacerse efectiva en caso de negativa del obligado, por lo que dicha -- obligación, aunque consignada constitucionalmente, fue sólo letra muerta.

La evidente contradicción existente en las disposiciones contenidas en las mencionadas fracciones XXI y XXII trajo como consecuencia la polémica respecto a la obligatoriedad de la reinstalación. Ante tal situación, la Suprema Corte de Justicia de la Nación intervino para tratar de darle una solución definitiva al -- conflicto planteado, sin embargo, sostuvo criterios contradictorios en diversas ejecutorias y jurisprudencias que sólo vinieron a crear una mayor confusión. Así, en el año de 1936, con motivo del amparo interpuesto por el C. Gustavo Adolfo de la Selva, sostuvo en la ejecutoria toca número 6849/35 la obligatoriedad de la reinstalación, sin que fuera aplicable en contrario lo dispuesto en la fracción XXI, ya que la fracción XXII había surgido precisamente para impedir que un contrato de trabajo celebrado por tiempo indefinido pudiera ser terminado en cualquier momento por cualquiera de las partes contratantes sin más obligación que dar el -- aviso de la terminación con una anticipación de tiempo que podía variar entre los ocho y los treinta días), por lo que la fracción XXI era aplicable en casos distintos al despido injustificado, -- como accidentes y enfermedades de trabajo, falta de pago de salarios, etc., pues no era posible que el legislador por un lado garantizara los derechos del trabajador y por el otro los hiciera -- nugatorios.

Durante mucho tiempo prevaleció el criterio anterior, sin em

bargo, algunos años más tarde la Suprema Corte habría de cambiar radicalmente su criterio y negaría la obligatoriedad de la reinstalación, argumentando que la obligación de reinstalar se equiparaba a una obligación de hacer, y siendo imposible la ejecución forzosa de estas últimas, también lo era la prestación de hacer del patrono consistente en la reinstalación, por lo que si había negativa para reinstalar al trabajador, ni la legislación ni el juez podían obligar al patrono a cumplir, debiéndose sustituir entonces la obligación de reinstalar por la del pago de una indemnización que sirva como compensación. El anterior criterio quedó sustentado en la ejecutoria de fecha 25 de febrero de 1941 toca número 427/40 dictada con motivo del amparo interpuesto por el C. Oscar Cue y que a continuación se transcribe: "Cuando se manda 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 en el artículo 1949 del Código Civil vigente, se debe entender por obligación de hacer, la prestación de un hecho, reinstalar a un trabajador tiene que ser forzosamente una obligación de hacer, porque el hecho que presta el patrono es el de devolverle al obrero su empleo, es decir, le vuelve 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 ésta, aceptan tal premisa. En efecto, el incumplimiento de un contrato produce dos acciones a favor de acreedor, que son: exigir el cumplimiento forzoso cuando sea posible, o en su defecto, la rescisión del contrato y el pago de daños y perjuicios, y así se estableció tanto en el artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo, como en la exposición de motivo 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 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 ahora estudiar 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 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 con el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salarios; que en el presente caso el señor Oscar Cue pide el cumplimiento del contrato, o sea su reinstalación en el trabajo que ha venido desempeñando en la Standar Fruit and Steamship Company; pero como la fracción XXI del propio artículo establece, a su vez, que 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 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 éste considerando, porque las fracciones del artículo citado son bastantes claras y fijan la posición en casos semejantes, tanto del trabajador como del patrono, de acuerdo, de acuerdo por otra parte, con lo establecido por los artículos 600, 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo. Es evidente, además que tratándose 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 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 conflictos entre el patrono y el trabajador, al caso en que se puede dar por terminado el contrato de trabajo sin más 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 distanciado uno y otro por motivos que puedan ser múltiples y graves, continúen, sin embargo, 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 aparte 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 menoscabo o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religiosos". (2)

El maestro Trueba Urbina, como ya se mencionó, consideró que en el original artículo 123 Constitucional se había garantizado la estabilidad absoluta en el empleo, y respecto al último de los criterios sustentados expresó: "Independientemente de las torcidas interpretaciones que le dió la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia al anterior precepto en relación con la fracción XXI, desvirtuando la opción de los trabajadores de obtener el cumplimiento del Contrato de Trabajo y consiguientemente conservar su estabilidad en el empleo y en la empresa, con el pretexto de que se trataba de una obligación de hacer del derecho civil, se convirtió el precepto en una opción en favor del patrón para que éste no reinstalara obligatoriamente al trabajador..." (3)

Si tomamos en cuenta todos y cada uno de los derechos consignados en el artículo 123 Constitucional, necesariamente tenemos que coincidir con el maestro Trueba Urbina en que efectivamente el espíritu del Legislador del Constituyente del 17 fue netamente proteccionista de la clase trabajadora y que en ningún momento se pretendió causar un perjuicio a la misma, sin embargo, también reconocemos que las fracciones XXI y XXII en su texto original re-

sultaron ser muy confusas, motivando con ello interpretaciones -- contradictorias. Sin desconocer el espíritu humanitario y protectorista del Constituyente del 17, creemos que el mismo no expresó correctamente en la fracción XXI su verdadero pensar y sentir, pues no precisó en que casos sería aplicable la disposición contenida en dicho precepto, ocasionando con ello que su idea de estabilidad en el empleo consignada en la fracción XXII quedara sólo como un principio sin aplicación práctica, es decir, como letra muerta.

En este orden de ideas, creemos que el segundo de los criterios sustentados por la Suprema Corte, aun cuando significa un -- perjuicio para la clase trabajadora, es el más aceptable, en virtud de que no forzó la interpretación de las mencionadas fracciones XXI y XXII en busca de un beneficio para el trabajador, como lo había hecho en el criterio sostenido años atrás, sino que hizo una interpretación de dichos preceptos tomando en cuenta su exacta redacción, pues es bien cierto que a ningún patrono se le puede obligar a reinstalar a un trabajador al que ya no quiere, y me nos aun cuando no se establece una sanción para el caso de presentarse esa negativa.

Con el propósito de darle vigencia y aplicabilidad al principio de estabilidad en el empleo consagrado en la fracción XXII -- del artículo 123, el maestro Trueba Urbina presentó al Congreso de la Unión un proyecto de reforma a la fracción XXI del propio artículo que decía: "Fracción XXI. Si el patrón 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 y que dará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto; siempre que el trabajador no elija el cumplimiento del -- contrato conforme a la fracción XXII. Si la negativa fuere de -- los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo". (4).

Con esta reforma se pretendía dejar firme la obligación del patrón de reinstalar cuando fuere condenado a ello sin poder sustituir dicha obligación por el pago de una indemnización, sin embargo, el proyecto no fue aprobado por la Cámara de Senadores y siguió existiendo la polémica respecto de la aplicación e interpretación de las dos disposiciones en estudio.

Es hasta el año de 1962, con motivo de la propuesta de reformas al artículo 123 Constitucional presentada por el entonces Presidente de la República Lic. Adolfo López Mateos, que se vinieron a reformar las citadas fracciones XXI y XXII con el objeto, según se desprende su exposición de motivos, de darle al trabajador seguridad en la conservación de su empleo y que no se viera expuesto a ser despedido en cualquier momento, con lo que se daba, además, "una plena vigencia al propósito del Constituyente del 17".

Con las reformas propuestas y aceptadas, las fracciones XXI y XXII quedaron de la siguiente manera:

"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 en el conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo".

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

La actual redacción de las multicitadas fracciones fue objeto de nuevas y apasionadas polémicas, pues además de discutirse acerca de la conveniencia o inconveniencia de la reinstalación obligatoria, aparecieron las ideas sobre la estabilidad absoluta y la estabilidad relativa, con motivo de la facultad concedida al legislador ordinario para determinar los casos en que el patrón puede eximirse de la obligación de reinstalar al trabajador.

A este respecto el maestro Mario L. Deveali nos dice: "La verdadera estabilidad consiste pues en el verdadero derecho que se reconoce al trabajador de continuar en su empleo, hasta cuando quiera y puede hacerlo. "Al lado de la verdadera estabilidad que como lo señalamos- se propone excluir el poder discrecional del empleador en lo que se refiere a la disolución de la relación de trabajo, existen numerosas formas de estabilidad relativa, en virtud de las cuales, si bien no está totalmente eliminada, resulta atenuada en medida más o menos intensa. Es lo que sucede cuando se dispone que en el supuesto de despido injustificado el empleador tenga que pagar una determinada indemnización." (5)

El maestro Mario de la Cueva, por su parte, diferencia a la estabilidad absoluta de la relativa de la siguiente manera: "Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador. Y se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización." (6)

No obstante que, como se desprende de las citas anteriores, la doctrina ha aceptado la diferencia entre la estabilidad absoluta y la estabilidad relativa, existen algunos tratadistas que la niegan, como es el caso del Lic. Russomano, quien parte de la idea de que la estabilidad sólo puede ser una: absoluta; pues concibiéndose como el derecho del trabajador a permanecer en su empleo mientras que no surja una causa que justifique la separación del mismo, no es posible graduarla, es decir, que no se puede hablar de que haya estabilidad en mayor o en menor grado, o es estabilidad o no es estabilidad, pero la llamada estabilidad relativa no existe, y respecto de ésta última nos dice: "Según las disposiciones de estabilidad relativa, el despido siempre es posible, de acuerdo con el criterio del empleador, en tanto se someta al pago de la indemnización impuesta legalmente. En rigor, no consideramos que un sistema de derecho positivo que sancione el despido injusto y que obligue al empresario en tal caso al pago de una indemnización consagre el principio de estabilidad." (7)

Disentimos de esta opinión, pues atendiendo a la finalidad del principio de estabilidad, una de sus manifestaciones más puras es la sanción legal del derecho de los trabajadores a su reinstalación, y la aparición de dicho derecho en cualquier legislación es, a nuestro parecer, muestra de que existe consagrado en favor de los trabajadores el principio de estabilidad, el cual no necesariamente debe tener la característica de ser absoluta para que exista; es decir, que una cosa es el principio de estabilidad en sí mismo y otra sus características de relativo y absoluto, -- las que dependen de las normas que para la vigencia y aplicación de dicho derecho se estipulen en cada legislación, pero que de ninguna manera determinan la existencia de dicho principio, el cual existe, según hemos manifestado, por el sólo hecho de que se otorgue al trabajador el derecho a ser reinstalado en su trabajo.

Por otra parte, es cierto que no se puede hablar de que exista estabilidad cuando la sanción a un patrón por despido injusto consista en pago de indemnización únicamente, pero en el caso de que al trabajador se le conceda la posibilidad de poder optar entre la indemnización y la reinstalación, el principio de estabilidad se encontrará plenamente establecido, y será absoluto cuando no se admita ninguna excepción a la obligación de reinstalar y relativo si existe alguna manera de eximirse de la misma.

Si admitiéramos que la estabilidad o es absoluta o no es estabilidad, llegaríamos a la conclusión de que las contadas excepciones que en algunas legislaciones se establecen la obligación de reinstalar, acabarían con el principio de estabilidad consagrado en favor de los demás trabajadores (que son la mayoría), que no se encuentran en los casos de excepción, y no habría manera de explicar o de justificar, al menos doctrinalmente, la obligación de reinstalarlos.

Así pues, pensamos que la estabilidad no existe cuando la legislación niega expresamente al trabajador la posibilidad de ser reinstalado o cuando establece únicamente como sanción al despido injusto el pago de indemnizaciones; pero cuando se reconoce al --

trabajador un irrestricto derecho a ser reinstalado, o cuando reconociéndosele ese derecho se le señalan algunas excepciones al mismo, el principio de estabilidad quedá consagrado, de manera absoluta en el primero de los casos y relativa en el segundo de ellos.

De acuerdo con lo anterior, podemos decir que la estabilidad absoluta se ha concebido como el irrestricto derecho que tiene el trabajador de conservar su empleo mientras que no exista un motivo que justifique la terminación de la relación laboral, lo que trae como consecuencia la obligación del patrono de reinstalar al trabajador despedido injustificadamente cuando se le condene a ello, sin poder eximirse de ningún modo de dicha obligación. La estabilidad relativa, por el contrario, admite la posibilidad de que el patrono sustituya la obligación de reinstalar por la de pago de una indemnización.

En este orden de ideas, y volviendo a las reformas de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional, reiteramos lo manifestado en el capítulo anterior en el sentido de que el original artículo 123 consagró el principio de estabilidad relativa, y que las mencionadas reformas significaron un avance más, aunque sólo teórico, en favor de la clase trabajadora, pues con ellas se restringió considerablemente la relatividad del principio de estabilidad y apareció como norma genérica la estabilidad absoluta, quedando la relativa sólo como caso de excepción.

Decimos que las reformas constitucionales determinaron la aparición de la estabilidad absoluta como regla genérica y la restricción a casos de excepción de la estabilidad relativa, porque a partir de entonces quedó consagrado el irrestricto derecho de los trabajadores despedidos injustificadamente a ser reinstalados cuando así lo soliciten, sin que el patrono se pueda eximir de esa obligación ni mediante el pago de una indemnización ni de ninguna otra manera, es decir, que la regla general es que los trabajadores tienen garantizado su derecho a la reinstalación, y ello significa el derecho a una estabilidad absoluta; mientras que la estabilidad relativa, que era la única que existía antes de dichas reformas y que tenía precisamente ese carácter porque aun cuando se establecía el derecho del trabajador a ser reinstalado, el mismo no se encontraba garantizado, ya que se concedía al patrono la facultad de no someter sus diferencias al arbitraje o a no acatar el laudo pronunciado por la Junta, pasó a ser caso de excepción, pues ahora los patronos sólo pueden eximirse de la obligación de reinstalar en los casos en que expresamente lo autorice la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, como se desprende de lo antes manifestado, la estabilidad absoluta a que nos referimos no es la que los tratadistas y estudiosos del derecho quisieran encontrar en una legislación, es decir, aquella que no admite ninguna excepción en su aplicación, pues en este sentido debemos admitir que nuestra estabilidad tiene el carácter de relativa, en virtud de que existen algunas excepciones a la obligación de reinstalar; sino que la estabilidad absoluta a que nos referimos es aquella que, excluyendo

los casos de excepción, establece un derecho irrestricto de los trabajadores a ser reinstalados y que no admite que la obligación del patrón se pueda sustituir por el pago de una indemnización.

Así pues, podemos decir que, en atención al alcance del término "absoluto", el principio de estabilidad consagrado en nuestra legislación es relativo porque no incluye en su aplicación a la totalidad de los trabajadores, pero también es absoluto porque fuera de los casos de excepción admitidos, que son muy pocos, --- existe un irrestricto derecho de los trabajadores a ser reinstalados, lo que constituye la norma genérica.

Respecto a la disposición constitucional que faculta al legislador para determinar a su arbitrio los casos en que el patrono puede quedar eximido de la obligación de reinstalar, y que es la que mantiene vigente el principio de estabilidad relativa, creemos que lejos de ser una medida contraria al espíritu tutelar y proteccionista que ha caracterizado al legislador laboral del último siglo, la misma viene a robustecer dicha finalidad, pues persiguiendo nuestro derecho laboral como objetivo primordial la obtención del equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, y siendo ello posible sólo cuando las partes se encuentran bajo un marco de armonía y buen entendimiento, resulta ilógico y contrario a dicho objetivo así como a la propia naturaleza humana el pretender que persista una relación de trabajo en la que las partes se encuentran bajo un ambiente de hostilidad por incompatibilidad de caracteres, antipatías, resentimientos, etc., es decir, en la que ya no existe ese elemento tan necesario para el desarrollo normal de una buena relación de trabajo, que es la armonía; pues ello sería contraproducente en virtud de que se provocaría que tanto el trabajador como el patrón se encontrarán en una situación de descontento y malestar durante el desarrollo de la relación laboral y que tomarán ciertas actitudes provocativas y molestas para la otra parte, actitudes que no necesariamente llegan a constituir causales de rescisión o aun cuando las constituyeran se cuidarían de no ser vistos por otras personas que en un momento determinado pudieran atestiguar sobre las mismas; y también a la larga se podría provocar un desequilibrio con los demás trabajadores. Ello es lo que nos lleva a pensar que fue acertada la decisión del legislador de dejar abierta la posibilidad de que en la Ley Reglamentaria se pudieran determinar algunos casos en los que el patrón tenga la posibilidad de eximirse de la obligación de reinstalar, pues se tuvo una amplia visión de los problemas que se podrían ocasionar en algunos casos con la reinstalación obligatoria.

Ahora bien, con base en la reforma a la fracción XXII y haciendo uso de la facultad conferida en dicho precepto, el legislador estableció en la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional los casos en que el patrono podía eximirse de la obligación de reinstalar, quedando dichos casos determinados en el artículo 124 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y fueron:

I.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de dos años.

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

III.- En los casos de aprendices.

IV.- En los casos de empleados de confianza.

V.- En el servicio doméstico.

VI.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, con excepción del caso de los aprendices que fue eliminado por ya no ser objeto de regulación por parte de la Ley este tipo de trabajadores, sigue contemplando los mismos casos de excepción a la obligación de reinstalar, con las salvedades de que se reduce a un año el término fijado en la fracción I y se sustituye el empleo del término "empleo de confianza" por el de "trabajador de confianza" en el su puesto contemplado en la fracción IV.

No obstante que hemos aceptado la conveniencia de que se establezcan excepciones a la obligación de reinstalar, creemos que no todos los casos de excepción contemplados en la Ley vigente son acertados, por lo que pasaremos a hacer un somero análisis de los mismos.

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

En el proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo presentado al Congreso de la Unión, en su exposición de motivos se justificó la excepción de aplicación del principio de estabilidad a los trabajadores con una antigüedad menor de dos años, que posteriormente se redujo a un año, con los siguientes argumentos: -- "...para admitir esta excepción se tuvieron a la vista los estudios presentados por los empresarios y por los trabajadores y se llegó a la conclusión de que un lapso de dos años es 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 muy reducidos." (8)

Estos argumentos nos parecen poco sólidos, pues si tomamos en cuenta que el principio de estabilidad pretende que el trabajador conserve su empleo durante el mayor tiempo posible mientras que no surja una causa que justifique la terminación de la relación laboral, no vemos la razón para que los trabajadores que tengan menos de un año de servicios prestados no puedan gozar de ese derecho, además de que la disposición contraría lo dispuesto en --

los artículos 35 y 39 de la Ley Laboral, que contienen la regla general de que las relaciones de trabajo deben de continuar por tiempo indeterminado mientras subsista la materia de trabajo.

Por otra parte, si bien es cierto que el lapso de un año es suficiente para que el trabajador se acostumbre a los sistemas y métodos de trabajo, también lo es que dicho lapso puede disminuir considerablemente según la mayor o menor dificultad de captación que representen esos sistemas y métodos; pero, aunque así no fuere, ni ello ni el hecho de que se deban prestar los servicios durante un determinado lapso de tiempo son necesarios, a nuestro parecer, para que el trabajador pueda ser considerado como "parte integrante de la empresa", pues esa calidad la adquiere desde el momento mismo en que inicia la prestación de sus servicios, ya que a partir de ese momento contribuye con su actividad a la realización de las finalidades de la empresa y ésta lo reconoce como su trabajador, además de que adquiere todas las obligaciones que legal y contractualmente corresponden a los demás trabajadores y se hace acreedor de una serie de derechos que corresponden igualmente a los demás trabajadores que tienen más de un año de antigüedad en la empresa, con excepción de aquellos derechos cuyo otorgamiento depende del cumplimiento de un determinado tiempo de servicios que exceda de un año.

La disposición en comentario propicia en el trabajador que no ha cumplido el año de servicios una situación de inseguridad respecto de la conservación de su trabajo, pues se encuentra expuesto a ser despedido en cualquier momento por el patrono, quien de ninguna manera podrá ser obligado a reinstalar al trabajador - no obstante la necesidad que éste último tiene de conservar un empleo fijo, y aunque para estos casos se establece el pago de una indemnización, la misma casi nunca se hace en los términos fijados ya que los patronos, aprovechándose de la ignorancia y necesidades de los trabajadores, les hacen entrega de cantidades muy inferiores fuera o durante la tramitación de un juicio, cantidades que en la mayoría de los casos el trabajador se ve obligado a recibir por lo aparemiante de sus necesidades y porque los procedimientos para el cobro de las mismas cuando el patrón se niega a cubrirlas resulta ser en muchos de los casos largo y costoso para el trabajador, lo cual de ninguna manera le conviene, pues además, la cantidad que por concepto de indemnización le corresponde se va disminuyendo con el paso del tiempo, no en cuanto a su monto, - el cual se va incrementando, sino en cuanto a su poder adquisitivo.

Por los motivos expuestos, consideramos que la disposición en comentario en nada beneficia al trabajador, sino que por el contrario le es adversa al no procurarle la conservación de su trabajo con los consiguientes beneficios que ello significa, y por lo mismo creemos que debe suprimirse de nuestra Ley.

II.- Si se 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.

Respecto a esta disposición, su exposición de motivos dice: "...Esta segunda excepción tiene por objeto, por una parte, respetar un derecho del hombre a no tener trato con aquellas personas con las que no quiere convivir y, por otra, tiende a evitar la ruptura de la armonía indispensable para el buen funcionamiento de una empresa." (9)

Los motivos que fundan esta excepción nos parecen razonables, pues en ellos se incluyeron esos dos elementos tan importantes de que hablamos al referirnos a la disposición constitucional que faculta al legislador para establecer excepciones a la obligación de reinstalar, y que son, por una parte, el respeto a la naturaleza humana, es decir, dejar que el hombre tenga trato sólo con aquellas personas con quien quiera tenerlo y, por otra, la conservación de la armonía entre el trabajador y el patrón, sin los cuales no es posible el buen desarrollo de una relación de trabajo en la que el trabajador y el patrón se encuentran en contacto directo y permanente. Por lo tanto, si consideramos justificada la existencia de esta disposición que concede al patrono la posibilidad de poder eximirse de la obligación de reinstalar a este tipo de trabajadores.

Es conveniente recordar que en la propia Ley Federal del Trabajo se establecen una serie de disposiciones que determinan las obligaciones y las prohibiciones que tienen los trabajadores durante la relación de trabajo y que deben de atender so pena de serles rescindida la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, lo cual, aparentemente, garantiza el buen desarrollo de la relación mientras no se quebranten dichas normas, sin embargo, lo cierto es que en muchos casos los trabajadores reinstalados realizan diversos actos tendientes a molestar a su patrón, pero cuidándose de no incurrir en causas de rescisión o de no ser vistos por otras personas, lo cual evidentemente impide un trato armonioso entre las partes.

III.- En los casos de trabajadores de confianza.

La exposición de motivos que fundó la aparición de este caso de excepción a la obligación de reinstalar dice: "La fracción IV señala a los empleados de confianza. La naturaleza de los servicios que prestan estas personas es la justificación mejor a la excepción que se consigna." (10)

El artículo noveno de nuestra Ley Federal del Trabajo nos dice: "la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto."

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

También, contempla dos clases de trabajadores de confianza: los que son considerados como representantes del patrón y que se les puede llamar "altos directivos", como son directores, administradores y gerentes, quienes incluso quedan exceptuados del derecho de percibir utilidades; y los que, desempeñando funciones de confianza, no se encuentran dentro del primero de los grupos mencionados.

La diferenciación de los trabajadores de confianza contemplada en la Ley es muy importante porque en la práctica casi siempre los únicos trabajadores de confianza que se encuentran en una situación privilegiada dentro de la empresa son los "altos directivos"; más no así los demás trabajadores que desempeñan funciones de confianza, quienes por lo regular se encuentran en condiciones de trabajo nada envidiables y al margen de todos los privilegios y prestaciones de que disfrutan los trabajadores en general derivadas del contrato colectivo de trabajo, con excepción de aquellos casos en que la aplicación del contrato colectivo se hace extensiva a dichos trabajadores.

Esto ocasiona que muchos trabajadores de confianza, contra lo que pudiera suponerse, pasen varios años al servicio de un patrono sin que progresen dentro de la fuente de trabajo y sin mayores mejoras en sus condiciones de trabajo.

Este tipo de trabajadores de confianza se encuentran en las mismas condiciones, o a veces hasta en inferiores, que los trabajadores que no son de confianza; al igual que estos últimos, tienen como única fuente de recursos su trabajo; tienen las mismas necesidades que cualquier otro trabajador y cuentan con los mismos recursos para solventarlos, y no obstante ello, la Ley les ha dado un trato distinto que lejos de beneficiarlos les viene a causar un perjuicio, pues además de dejarlos en peligro de quedar fuera de todos los privilegios de que gozan los trabajadores sindicalizados que derivan del contrato colectivo de trabajo, también les ha negado el derecho a la estabilidad en el empleo, ya que autoriza al patrono para que dé por terminada la relación de trabajo en forma unilateral cuando exista un "motivo razonable" de pérdida de confianza, concepto que resulta ser muy subjetivo, y, además, no le concede la reinstalación obligatoria, pues admite que el patrón se pueda eximir de la obligación de reinstalar mediante el pago de una indemnización.

Estamos de acuerdo en que estas disposiciones sean aplicables para los trabajadores de confianza que fungen como representantes del patrón y que se les ha llamado "altos directivos" (gerentes, administradores y directores), los cuales por su situación económica privilegiada y por su preparación -que la deben tener para ocupar esos puestos- no resienten en gran medida la separación de su empleo, ya que además de que las sumas que por concepto de indemnización les corresponden son muy elevadas por los altos sueldos que perciben, les será más fácil encontrar un nuevo trabajo, tanto por su preparación como por sus relaciones.

Es cambio, las disposiciones que venimos comentando y que es

tán contenidas en el primer párrafo del artículo 185 y fracción III del 49 de la Ley Federal del Trabajo y que se refieren, el -- primero a la facultad concedida al patrón para romper unilateralmente el vínculo laboral por un "motivo razonable" de pérdida de confianza, y el segundo a la facultad del patrono de eximirse de la obligación de reinstalar a un trabajador de confianza, establecen un trato discriminatorio para este tipo de trabajadores (los que no integran el grupo de los "altos directivos"), propiciando la comisión de arbitrariedades por parte del patrón en contra de este tipo de trabajadores, como son los despidos por simple capricho o por pequeñas diferencias, ocurriendo en algunos casos la separación de trabajadores que se encuentran en una edad muy avanzada en la que les es muy difícil, si no imposible, encontrar un -- nuevo empleo, teniendo que aceptar una indemnización que, por las circunstancias en las que se encuentran, resulta mínima y no compensa los daños que se les causa con el despido.

Las razones aludidas nos llevan a pensar que la disposición contenida en la fracción III del artículo 49 de la Ley Laboral es contraria a los intereses de la clase trabajadora, por lo que creemos que su supresión significaría un -- avance más del derecho laboral en favor del trabajador.

IV.- En el servicio doméstico.

La exposición de motivos de reformas a la Ley Federal del Trabajo fundó -- la existencia de esta disposición de la siguiente manera: "...Está fuera de duda la imposibilidad de imponer a una familia la convivencia con los trabajadores domésticos. Sería una notoria violación de los derechos del hombre." (11)

Nosotros asemejamos este tipo de trabajo al señalado en la fracción II -- del artículo en estudio por tratarse de actividades en las que el trato entre el trabajador y el patrono es directo y permanente, por lo que reproducimos -- los razonamientos y consideraciones referidas al analizar dicha disposición.

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Los trabajadores eventuales son aquellos que son contratados para la realización de determinados trabajos que no forman parte de la actividad normal y permanente del patrón, sino que sólo constituyen una necesidad accidental del mismo.

Los razonamientos que se hicieron valer para justificar la existencia de esta excepción a la obligación de reinstalar fueron las siguientes: "Por último, la fracción VI habla de los trabajadores eventuales. Esta excepción se -- funda, tanto en el carácter de estos trabajadores cuanto en la imposibilidad -- de reinstalarlos en actividades que carecen de permanencia." (12)

A lo largo del presente capítulo hemos dicho que el principio de estabilidad en el empleo pretende que el trabajador conserve su empleo mientras subsista la materia de trabajo y no surja una causa que justifique la terminación de la relación laboral; -- pero la idea de que el trabajador conserve su empleo durante el -- mayor tiempo posible tiene una doble finalidad: una inmediata que es que el trabajador obtenga los recursos suficientes para satisfacer sus necesidades y pueda tener un modo digno de vida, y otra mediata, que es que genere una antigüedad en su trabajo que le --

pérmite hacer nacer en su favor una serie de derechos y prestaciones que le serán de gran utilidad en el futuro, derechos que, como sostiene el maestro De la Cueva, tienen una gran importancia - no sólo dentro del derecho del trabajo, sino también en la seguridad social.

Ahora bien, es cierto que el trabajo de los trabajadores -- eventuales es temporal, ya que por la naturaleza de los trabajos que se van a prestar se requiere que la contratación de los mismos sea por tiempo u obra determinados, sin embargo, no creemos - que ello sea motivo suficiente para excluir a este tipo de trabajadores de la aplicación del principio de estabilidad, ya que si bien es cierto que por tratarse de labores cuya terminación se encuentra sujeta al cumplimiento de una condición, ya sea el vencimiento del término pactado o la terminación de la obra para la -- que se contrataron los servicios, no se puede pretender la permanencia de los mismos en sus labores por tiempo indefinido, ello - no implica que no se les deba garantizar la permanencia en su empleo mientras no se presente la condición a cuyo cumplimiento que -- dó sujeta la terminación de la relación de trabajo, pues, en primer lugar, el principio de estabilidad tiene como finalidad que - el trabajador conserve su empleo durante el mayor tiempo posible, mientras no surja una causa que justifique la terminación de la - relación laboral, y en el caso concreto de los trabajadores eventuales lo que podría justificar dicha terminación sería el vencimiento del término pactado o la terminación de la obra para la -- que se contrataron los servicios, es decir, que la finalidad de - este principio no se contraponen con la temporalidad del trabajo eventual y sería aplicable hasta el momento en que surgiera cualquiera de las causas mencionadas y, en segundo lugar, no debemos olvidar que una de las finalidades que se persiguen con el hecho -- de que el trabajador conserve su empleo, es que éste pueda obtener los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades y llevar un modo de vida digno, lo que no se logrará totalmente mientras no se le garantice la conservación de su empleo.

Luego entonces, la disposición que incluye a los trabajadores eventuales como otro caso de excepción a la obligación de reinstalar es, a nuestro parecer, contraria a los intereses de este tipo de trabajadores, por lo que pugnamos por su supresión.

Habiendo visto los casos de excepción a la obligación de reinstalar y los motivos que se tuvieron en cuenta para su determinación, pensamos que el principio de estabilidad tendría una mayor vigencia y aplicabilidad con la desaparición de los supuestos contemplados como excepciones a la obligación de reinstalar en -- las fracciones I, III y V del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, por las razones expuestas.

Por otra parte, nuestra Ley Federal del Trabajo pretendiendo darle una mayor vigencia al principio de estabilidad en el empleo estableció como regla general la duración indeterminada de las relaciones de trabajo.

El artículo 35 del citado ordenamiento establece que las re-

laciones de trabajo pueden ser por tiempo u obra determinados o por tiempo indeterminado, y que cuando no se estipule la duración de la relación ésta será por tiempo indeterminado. De lo anterior se deduce la intención del legislador de que el trabajador conserve su empleo durante el mayor tiempo posible, pues además exigió la necesidad de establecer las causas que justificaran la limitación en la duración de una relación de trabajo, pudiendo ser el cumplimiento de un plazo, la terminación de una obra o la terminación de un capital, y que la falta de cumplimiento de ese requisito es suficiente para considerar que la relación laboral es por tiempo indeterminado.

Pero no sólo se limitó a establecer la obligación de fijar expresamente los casos en que la relación de trabajo no se celebraba por tiempo indeterminado, sino que también señaló los casos en que la duración de una relación de trabajo podía quedar sujeta al cumplimiento de una condición, esto con el objeto de que el patrono no abusara de la facultad de celebrar contratos de trabajo de duración limitada con el único fin de impedir que el trabajador genera una antigüedad.

Por lo que respecta al señalamiento de una obra determinada, sólo es válido celebrar este tipo de contratos cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar. En cuanto al señalamiento de un tiempo determinado, sólo es admisible la celebración de estos contratos en los siguientes casos:

I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

II.- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador y

III.- En los demás casos previstos por la Ley.

También admitió, pero sólo como una modalidad del trabajo -- prestado en la explotación de minas que carezcan de minerales costosos, que la duración de la relación de trabajo quedara sujeta a la terminación del capital invertido con ese objeto.

Con lo anterior se impidió que quedara al arbitrio del patrono decidir la forma en que se celebraría el contrato de trabajo, estableciéndose como regla general la obligación de celebrar los contratos por tiempo indeterminado.

El principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo es reforzado con lo establecido en el artículo 39 de la propia Ley, que determina la continuación de la relación de trabajo mientras subsistan las causas que le dieron origen, esto es, que si un trabajador es contratado por un determinado tiempo y al concluir éste subsiste la materia de trabajo que motivó la contratación, la relación se prorrogará durante todo el tiempo -- que perdure esa circunstancia.

b) RAZONES JURIDICO-SOCIALES Y ANTECEDENTES HISTORICOS.

El principio de estabilidad en el empleo no se conoció en -- nuestro derecho sino hasta la formación de la Constitución de --- 1917, y no se tiene antecedente alguno de que haya existido con -- anterioridad en alguna otra legislación del mundo, por lo que pue -- de considerarse como una creación del legislador mexicano que, en -- su afán de mejorar las condiciones del trabajador, pretendió ga-- rantizarle la conservación en su empleo.

"La miseria es la peor de las tiranías. Su causa más fre--- ciente es la carencia o la pérdida del empleo, porque entrafia la -- falta de ingresos para subsistir el trabajador y su familia". Es -- tas palabras fueron pronunciadas en la Asamblea Constituyente de -- Querétaro por el Señor Heriberto Jara en su discurso del 26 de di -- ciembre de 1916, y en ellas podemos encontrar las razones y ante-- cedentes de la creación del principio de estabilidad en el empleo.

Como ya se mencionó en el capítulo anterior, antes de que -- existieran disposiciones en materia de trabajo que fueran verdade-- ramente efectivas en su contenido y aplicación, las condiciones -- tanto de trabajo como económicas por las que atravezaba el traba-- jador, eran realmente deprimentes, y su miseria se acentuaba más -- cuando ya no contaba con ingresos económicos por haber sido sepa-- rado de su empleo, lo que ocurría frecuentemente en virtud de --- que, si no existían normas que le procuraran un bienestar en la -- prestación de sus servicios, mucho menos existían normas que ten-- dieran a asegurarle la conservación de su empleo, por lo que se -- encontraba expuesto a ser separado de su trabajo en cualquier mo-- mento a puro capricho del patrono.

Ante esta situación, se hizo patente la necesidad de crear -- disposiciones que de alguna manera atenuaran el estado de miseria -- en la que se encontraba el trabajador, y habiéndose concluido que -- una de las principales causas que propiciaban la misma lo era, co -- mo ya lo habfa hecho notar el Señor Heriberto Jara, la falta de -- trabajo y la pérdida del mismo, el Constituyente del 17 decidió -- incluir en la Carta Magna una disposición cuya finalidad era la -- de tratar de asegurarle al trabajador la conservación de su empleo, -- disposición que quedó consignada en la fracción XXII del artículo -- 123.

2.- REINSTALACION.

La reinstalación es uno de los derechos consignados en favor -- de la clase trabajadora que ha sido objeto de amplios estudios y -- polémicas. Nace como una forma de garantizarle al trabajador la -- estabilidad en el empleo y quedó sancionado tanto en la fracción -- XXII de Apartado "A" del artículo 123 Constitucional como en el -- 48 de la Ley Federal del Trabajo, pues en ambos preceptos se fa-- culta al trabajador despedido injustificadamente para que reclame -- el cumplimiento de su contrato o reinstalación, con el propósito -- de que la relación de trabajo siga subsistiendo con todas las con -- secuencias que de la misma se deriven.

a) EN QUE CONSISTE.

Aun cuando en los preceptos legales citados se establece el derecho del trabajador a ser reinstalado ninguno de ellos precisa en que consiste la reinstalación.

En primer lugar, notamos que la Constitución y la Ley Federal del Trabajo emplean términos distintos al referirse a dicho derecho, pues mientras la primera habla de "cumplimiento de contrato", la segunda habla de "reinstalación".

El primero de los ordenamientos citados se refiere al cumplimiento del contrato en virtud de que en la época en que apareció la disposición que consignó ese derecho, las relaciones de trabajo existían únicamente a través de contratos, por lo que el rompimiento injustificado de esa relación por parte del patrono significaba el incumplimiento del contrato, y en tal virtud, si el trabajador deseaba la continuación de la relación laboral debía solicitar el cumplimiento del contrato.

Posteriormente, en la Ley Federal del Trabajo se determinó que la existencia de una relación laboral no depende de la existencia de un contrato de trabajo, sino que basta la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario, para que la misma exista.

Con esta nueva concepción de la relación de trabajo, el despido injustificado del trabajador ya no implicaba necesariamente el incumplimiento de un contrato por parte del patrón, pues éste podría ya no haberse celebrado, sino que significaba el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo.

Así pues, al derecho del trabajador a solicitar la continuación de la relación de trabajo por haber sido separado de su empleo, se le llamó en la Ley Federal del Trabajo "reinstalación" y no "cumplimiento de contrato", en virtud de que éste último término podría provocar algunas confusiones en aquellos casos en que no se hubiere celebrado contrato de trabajo.

El Diccionario de la Lengua Española nos define la palabra "reinstalar" como: "volver a instalar", y el vocablo "instalar" lo define como: "poner en posesión de un empleo o beneficio". De estos conceptos podemos deducir que la reinstalación de un trabajador puede consistir, o en la posesión material de su empleo o en el resarcimiento de sus derechos y beneficios.

Nosotros pensamos que la reinstalación o cumplimiento de contrato no requiere para su perfeccionamiento necesariamente de la posesión material del trabajador en su empleo, es decir, de que se le coloque en su lugar de trabajo para que pueda continuar prestando sus servicios, sino que es suficiente que el obligado a reinstalar manifieste a la persona designada por la autoridad para llevar a cabo la reinstalación que acepta que el trabajador sea reinstalado en su trabajo, para que este se entienda realizada en los términos y condiciones ordenados, pues es probable que por cualquier circunstancia accidental no sea posible la posesión material del trabajador en su lugar de trabajo al momento en que se pretende llevar a cabo la reinstalación, como por ejemplo por

la descompostura de su máquina o de sus instrumentos de trabajo, o porque aquella se pretende llevar a cabo en un horario distinto al que el trabajador tenía y por ese motivo su lugar de trabajo lo ocupa otro trabajador de otro turno. Si admitiéramos que la reinstalación del trabajador requiriera necesariamente su posesión material en su empleo, es decir, la colocación en su lugar de trabajo, y considerando que éste es sólo una parte de los términos y condiciones en que se prestaba el servicio, concluiríamos que la reinstalación se perfeccionaría hasta el momento en que se cumplieran con los demás términos pactados, como son la jornada de trabajo y el pago del salario, y que la autoridad se cerciorara de dicho cumplimiento, lo cual es imposible, además, la finalidad primordial que persigue el derecho a la reinstalación no es precisamente que el trabajador sea colocado nuevamente en su lugar de trabajo para que continúe la prestación de los servicios, sino que creemos que la verdadera intención es que el trabajador sea resarcido de los derechos de que disfrutaba con motivo de la relación laboral, lo cual es posible aun en el caso de que el trabajador no prestara sus servicios por no proporcionársele trabajo, ya que el hecho de que el trabajador no cumpliera con la obligación de prestar el servicio por una causa imputable al patrono, como es el no proporcionarle trabajo o los elementos necesarios para su desarrollo, no relevaría a éste último de cumplir con las obligaciones que derivan de la existencia de la relación laboral.

Creemos entonces, que la reinstalación se perfecciona con la sola aceptación del obligado al momento en que la autoridad se lo requiera, y se entiende que la misma se lleva a efecto en los términos y condiciones ordenados, correspondiendo al trabajador la facultad de poner en conocimiento de la autoridad sino se cumple con ellas, lo que daría lugar a la rescisión de la relación laboral, pero la reinstalación habrá sido plenamente válida.

Así pues, podemos decir que la reinstalación consiste en el rescimiento que el patrono hace al trabajador de todos los derechos de que disfrutaba dentro de la fuente de trabajo con motivo de la relación laboral existente, mediante la aceptación de que éste último le vuelva a prestar sus servicios en los mismos términos y condiciones en que lo había venido haciendo hasta antes de su separación.

Que la reinstalación se lleve a cabo en los mismos términos y condiciones en que el trabajador había venido prestando sus servicios hasta antes de su separación, significa que el mismo volverá a disfrutar de todos aquellos derechos que legal y contractualmente le correspondían con motivo de la relación laboral existente, y que la misma continuará desarrollándose normalmente como si nunca se hubiera interrumpido la prestación de los servicios.

Pero ¿qué ocurre con el tiempo durante el cual el trabajador estuvo separado de su empleo por culpa del patrono? ¿es computable dentro de su antigüedad? ¿se considera para el efecto del rescimiento de los derechos del trabajador, es decir, se considera como tiempo efectivo de servicios para el otorgamiento de aquellos derechos que dependen de la prestación de los servicios por un determinado tiempo?.

Es obvio que durante el tiempo que el trabajador estuvo separado de su empleo con motivo del injustificado despido o de la -- ilegal aplicación de una cláusula de exclusión no existió una terminación de la relación laboral, sino que la misma se mantuvo vigente en ese lapso de tiempo y sólo operó una cesación temporal - de los efectos de la relación de trabajo, ya que al reinstalarse - al trabajador no es considerado como de nuevo ingreso, sino que - se le reconocen y vuelve a disfrutar de todos los derechos que te nfa con anterioridad en el trabajo.

Salvo el caso de la determinación de la obligación de pagar salarios vencidos, la Ley es omisa respecto a los efectos del tiempo durante el cual el trabajador estuvo separado de su empleo, -- sin embargo, partiendo de la base de que durante ese tiempo sólo operó una suspensión de los efectos de la relación de trabajo --- (aunque la Ley no prevee este caso en el capítulo relativo a la - suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, ni en ningún otro), creemos que la regla a seguir para decidir si el tiempo durante el cual el trabajador estuvo separado de su empleo se debe de computar o no dentro de la antigüedad, es la determinación de la responsabilidad en la suspensión de los efectos de la relación de trabajo, es decir, si la responsabilidad es del patrón, el tiempo durante el cual el trabajador estuvo separado de su empleo se computará dentro de su antigüedad y se hará efectivo para el efecto del resarcimiento de los derechos del trabajador; si la responsabilidad en la suspensión no es del patrón, el tiempo - que perduró la misma no se considerará para el cómputo de la antigüedad.

Ya quedó establecido que la reinstalación no necesariamente requiere de la posesión material del trabajador en su lugar de -- trabajo, sino que es suficiente la aceptación del patrón de que - el trabajador le continúe prestando sus servicios en los mismos términos y condiciones en que lo había venido haciendo, para que la misma se entienda realizada, y que la violación de los términos y condiciones pactados da lugar para que el trabajador, si -- así lo desea, pueda rescindir la misma. Pero ¿qué ocurre si el patrón se opone a que se lleve a cabo la misma sin encontrarse en alguno de los casos de excepción a que se refiere el artículo 49 - de la Ley Federal del Trabajo?.

Desde que apareció en nuestra legislación el derecho a la -- reinstalación, el mismo ha sido objeto de fuertes polémicas en cuanto a su obligatoriedad ya que la misma no había quedada plenamente determinada, pues, mientras por un lado el texto de la fracción XXII del artículo 123 Constitucional otorgaba ese derecho a los trabajadores despedidos injustificadamente, por el otro la fracción inmediata anterior del mismo precepto constitucional hacía - nugatorio dicho derecho, pues en él se facultaba al patrón a no someterse al arbitraje de la Junta o a no acatar el laudo que la misma emitiera con el consecuente efecto de darse por terminada la relación de trabajo, lo que hacía imposible la reinstalación obligatoria.

Así pues, la aparición del derecho a la reinstalación como - una medida tendiente a tratar de garantizarle al trabajador la es

tabilidad en el empleo, no tuvo todos los resultados positivos -- que de él se esperaban, en virtud de la evidente contraposición -- existente en los textos originales de las fracciones XXI y XXII -- del artículo 123 Constitucional.

Como ya vimos, nuestro máximo tribunal intervino para tratar de darle una solución efectiva al problema planteado, pero con -- los contradictorios criterios que sustentó en diversas ejecuto--- rias sólo vino a crear una mayor confusión, pues mientras en algu -- na sostuvo la obligatoriedad de la reinstalación, en otras la ne-- gó, siendo la muestra más clara las ejecutorias 6849/35 y 4271/40 emitidas con motivo de los juicios de amparo interpuestos por los CC. Gustavo Adolfo de la Selva y Oscar Cué respectivamente.

Los defensores de la reinstalación obligatoria hicieron va-- ller tres argumentos en base a los cuales era imposible que una -- obligación de reinstalar se quedara sin cumplimiento por puro ca-- pricho del patrón, y que fueron: la imperatividad del ordenamien-- to constitucional, que es el que consagró ese derecho; el sentido tutelar y protector hacia la clase obrera que siempre ha caracteri-- zado al legislador laboral; y la función jurisdiccional del Esta-- do, que comprende la obligación de éste de resolver los conflic-- tos jurídicos que se susciten entre los particulares, y cuyas de--cisiones deben de ser acatadas por éstos últimos.

Por su parte, el criterio jurisprudencial que sostuvo la im-- posibilidad de la reinstalación obligatoria, se apoyó en el argu-- mento de que la obligación de reinstalar se equiparaba a una obli-- gación de hacer del derecho civil, y que al ser imposible la eje-- cución forzosa de éstas últimas, también lo era la de aquella, -- por lo que en caso de negativa del patrono a reinstalar su obliga-- ción se debía sustituir por la del pago de una indemnización.

Tomando en consideración que los dos criterios anteriores -- surgieron en la época en que el patrono podía optar legalmente -- por no someter sus diferencias al arbitraje o por no acatar el -- laudo de la Junta, creemos que el más aceptable era aquél que per-- mitía la sustitución de la obligación de reinstalar por la del pa-- go de una indemnización, ya que era imposible obligar al patrono -- a reinstalar.

Posteriormente vinieron las reformas constitucionales de --- 1962, dentro de las cuales quedó incluida la fracción XXI cuyo -- texto fue adicionado con el objeto de darle mayor fuerza al prin-- cipio de estabilidad en el empleo, ya que con ella se le retiró -- al patrono la facultad que tenía de no someter sus diferencias al -- arbitraje de la Junta y de no acatar su laudo en los casos de des-- pido injustificado; creyéndose, además, que con dicha adición el -- derecho de reinstalación tendría una aplicación total, en virtud -- de que el patrón ya no se podría eximir de la obligación de reins-- talar con excepción de los casos en que expresamente lo autoriza-- ra la Ley Reglamentaria.

Los tratadistas y estudiosos de nuestro derecho, tomando en -- cuenta el sentido tutelar y protector que el legislador le ha im-- primido a las normas de trabajo en favor de la clase obrera, han --

llegado a la conclusión de que la reinstalación es obligatoria para el patrón y que no puede ser sustituida por el pago de una indemnización, salvo los casos de excepción a la obligación de reinstalar contenidos en la Ley Laboral, es decir, que adquirida la obligación de reinstalar no existe manera de eximirse de su cumplimiento.

Ahora bien, todos los estudios, jurisprudencias y reformas legales que se han dado en torno al derecho de reinstalación, tuvieron como finalidad dejar bien establecida la obligatoriedad del mismo, lo que se consiguió plenamente con las ya citadas reformas constitucionales de 1962, sin embargo, creemos que ese esfuerzo resultó inútil, en cuanto que no se encaminó a fijar la forma de hacer efectivo ese derecho en caso de negativa del patrono para cumplir con su obligación de reinstalar.

Luego entonces, no está en duda la obligatoriedad de la reinstalación, pues la misma se desprende de lo establecido en la fracción XXII del apartado "A" de del artículo 123 Constitucional que dice: "El patrono que despidió a un obrero sin causa justificada... estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato de trabajo...", y se encuentra reafirmada con lo dispuesto en el último párrafo del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo que impide que el patrón se pueda negar a someter sus diferencias al arbitraje de la Junta o a aceptar el laudo de la misma en los casos de las acciones consignadas en la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, dentro de los que encuentra la acción de reinstalación por despido injustificado.

Sin embargo, aun cuando teóricamente ha quedado determinada la obligatoriedad de la reinstalación, la misma pudiera quedar -- sin aplicación práctica por falta de disposiciones que tiendan a hacerla efectiva en caso de negativa del patrono a cumplir con su obligación, es decir, que sigue existiendo el riesgo de que un -- laudo que condene a reinstalar se quede sin cumplimiento por la -- negativa del patrono.

Las razones por las que sigue existiendo el riesgo mencionado son, a nuestro juicio, dos:

- a) La falta de disposiciones legales que contemplen esa negativa y que contengan medidas coercitivas que hagan posible la ejecución de la reinstalación, y
- b) La falta de disposiciones que sancionen la negativa a reinstalar.

Es conveniente recordar aquí que si bien es cierto que el -- laudo que condena a reinstalar determina la continuación de la relación laboral, y que la negativa del patrono a cumplir con esa obligación se traduce en una falta de probidad que consiste en el impedimento al trabajador de la prestación de sus servicios, lo cual constituye una causa de rescisión de la relación laboral, también lo es que ello únicamente crea en favor del trabajador -- un derecho cuyo ejercicio es opcional para él, pero de ninguna manera puede considerarse como una sanción a la negativa de reinstalar, pues su efecto inmediato, que es la terminación de la rela--

ción de trabajo, es completamente opuesto a la finalidad perseguida con la reinstalación obligatoria: la subsistencia del vínculo laboral.

Creemos que una posible forma de darle una mayor aplicabilidad práctica a la obligación de reinstalar, sería estableciendo en nuestra Ley, dentro de su título "Procedimientos de Ejecución", una disposición que contemple la imposición de una sanción al --- obligado a reinstalar cuando exista negativa de su parte para cumplir con su obligación, castigo que bien pudiera consistir en la imposición de una sanción de carácter económico y, además, como efecto inmediato de la negativa a reinstalar, la presunción iure et iure de la existencia de un nuevo despido, así como la presunción iure et iure también, de la existencia del despido anterior en -- los casos en que la obligación de reinstalar derive del ofreci--- miento de trabajo hecho por el patrono como consecuencia de la -- tramitación de un juicio laboral. La presunción de la existencia del nuevo despido haría nacer en favor del trabajador el derecho de ejercitar cualquiera de las dos acciones a que constitucionalmente tiene derecho con motivo de un despido injustificado, es decir, la de indemnización y la de cumplimiento de contrato o reinstalación.

La medida propuesta de ninguna manera tiene por objeto que se lleve a cabo una reinstalación forzosa, es decir, que se reinstale a un trabajador en contra de la voluntad del patrono, sino lo que se pretende con la misma es que, ante las consecuencias tanto jurídicas como económicas que se derivarían de una negativa a --- reinstalar, el patrono no se niegue a reinstalar a un trabajador.

Además de las ventajas económicas que le resultarían al trabajador, se mantendría latente la posibilidad de su reinstalación, pues como ya se dijo, podría demandar nuevamente su reinstalación, y en consecuencia el principio de estabilidad en el empleo tendría una mayor vigencia.

Es preciso establecer que no pretendemos que la Ley regule abusos en perjuicio del patrono y en favor del trabajador, sino sólo de evitar que se siga dejando pasar por alto una cuestión tan importante como lo es la negativa de los patronos a cumplir con la obligación de reinstalar, sin mayores consecuencias que la del pago de los salarios vencidos que se causen hasta el cumplimiento de la obligación, pues ello va en perjuicio del trabajador, ya que, en primer lugar, se ve privado de un trabajo estable que le asegure la obtención de los medios y recursos necesarios para satisfacer sus más elementales necesidades y le permitan llevar una vida digna y, en segundo lugar, porque las cantidades que percibe en concepto de salarios caídos resultan la más de las veces raquíticas, en virtud de que a medida que pasa el tiempo los salarios van sufriendo nuevos incrementos (que por lo regular no se consideran en la cuantificación de los salarios vencidos), y la moneda va perdiendo valor adquisitivo.

b) CUANDO PROCEDE.

La reinstalación es uno de los dos derechos que se consignan

en favor del trabajador que es separado de su trabajo injustificadamente; por lo tanto, es requisito indispensable la separación injustificada para que se pueda reclamar la reinstalación, y la procedencia de esa petición dependerá de la presentación de cualquiera de las siguientes circunstancias: a) que se demuestre la injustificación del despido; b) la ilegalidad de la aplicación de la cláusula de exclusión, y c) del allanamiento del patrono a la reinstalación solicitada.

Esos son los casos en que es procedente que el trabajador demande su reinstalación por separación injustificada, y los requisitos que se deben cumplir para que la misma se lleve a efecto. Sin embargo, también es posible que se lleve a cabo una reinstalación aun cuando esa no haya sido la acción principal ejercitada en el escrito inicial de demanda; este caso se presenta cuando el patrón le ofrece al trabajador reinstalarlo y éste último acepta dicho ofrecimiento.

La procedencia de la reinstalación no necesariamente depende de la procedencia de la acción intentada, ya que puede existir reinstalación sin haber sido esa la acción principal ejercitada, y puede no existir la reinstalación no obstante haber sido esa la acción ejercitada y haberse demostrado la injustificación de la separación. El primer supuesto se presenta cuando el trabajador acepta el ofrecimiento de trabajo que le hace el patrón en juicio, no obstante que inicialmente solicitó su indemnización; y el segundo supuesto tiene lugar cuando el patrono se exime de la obligación de reinstalar por encontrarse el trabajador en alguno de los supuestos a que se refiere el artículo 49 de la Ley Laboral, pagando en ese caso una indemnización.

Ahora bien, habiendo obtenido el trabajador el derecho a la reinstalación, se deberá ordenar que la misma se lleve a cabo en los mismos términos y condiciones en que el trabajador había venido laborando hasta antes de su separación.

Cuando los términos y condiciones manifestados por el trabajador son reconocidos por la parte demandada, la reinstalación se llevará a cabo respetando los mismos; si existe controversia en los términos y condiciones en que manifiestan las partes se desarrollaba la relación de trabajo, la reinstalación se ordenará llevarse igualmente en los mismos términos y condiciones en que el trabajador había venido laborando, independientemente de las manifestadas por las partes, y si las condiciones en que se reanuda la relación de trabajo no coinciden con las que el trabajador disfrutaba con anterioridad y son en su perjuicio, éste último podrá hacer valer esa circunstancia por la vía legal.

Los términos y condiciones en que se lleva a cabo una reinstalación deben coincidir con los que el trabajador tenía antes de ser separado de su empleo, con excepción del salario, el que normalmente varía por los constantes incrementos que el mismo va sufriendo con el paso del tiempo; pero nada impide que los términos y condiciones se modifiquen cuando hubieren sido inferiores a los que legal o contractualmente le correspondían al trabajador de acuerdo con los servicios que prestaba y, más aun, aunque nuestra

ada dice al respecto, creemos que es posible una modificación de los términos y condiciones en perjuicio del trabajador, siempre que no se infrinjan los mínimos legales en los casos en que por las necesidades de la empresa se hubieren adoptado nuevas formas o sistemas de trabajo que hicieron necesaria la modificación de las condiciones de trabajo existentes al momento en que el trabajador fue separado, ya sea mediante un conflicto colectivo de naturaleza económica o por convenio celebrado con el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo. Sin embargo, para que pudiera proceder una reinstalación en términos y condiciones inferiores a las que el trabajador disfrutaba con anterioridad a su injustificada separación, sería necesario que el patrono acreditara fehacientemente ante la Junta que conoce del juicio de reinstalación, ya sea durante la tramitación del juicio, para que en caso de que procediera la acción intentada se estableciera en el mismo laudo la modificación de los términos y condiciones, o cuando se tratara de ejecutar el laudo que ordene la reinstalación, que solicitó a la autoridad correspondiente la modificación de sus condiciones de trabajo y que le fue aceptada, o bien que celebró un convenio con el sindicato contratante en el que se acordó esa modificación.

Si como consecuencia del conflicto colectivo de trabajo tramitado o del convenio celebrado entre empresa y sindicato para el efecto de modificar las condiciones de trabajo, opera una reducción de personal desapareciendo la categoría correspondiente al trabajador cuya reinstalación se ordena, ante la imposibilidad de reinstalar, y como una excepción más al principio de estabilidad, creemos que se debería dar por terminado el contrato de trabajo y condenar al patrón al pago de aquellas prestaciones a que se refiere el artículo 439 de la Ley Laboral, independientemente de aquellas a las que se le condenare como consecuencia de la responsabilidad que le hubiere resultado en el juicio, pues de lo contrario el laudo se quedará sin complementar por la imposibilidad de reinstalar en los mismos términos y condiciones.

Así pues, el sistema de reinstalación obligatoria adoptado por nuestra legislación laboral no resulta del todo efectivo, pues en la práctica se puede volver ineficaz, ya sea por la intransigencia del patrono que se niegue a cumplir con su obligación de reinstalar, o porque dentro de la fuente de trabajo ya no existen los términos y condiciones que tenía el trabajador en virtud de que los mismos desaparecieron legalmente, situaciones estas que no se encuentran previstas en la Ley Laboral y que pueden propiciar consecuencias contrarias a los fines del principio de estabilidad en el empleo. Por ello, y de acuerdo con lo que hemos expuesto, pensamos que nuestras disposiciones laborales deberían ser más severas al sancionar la obligación de reinstalar, para que la misma se lleve a cabo siempre que sea posible su cumplimiento; y menos inflexible en aquellos casos en que el cumplimiento de la obligación de reinstalar se vuelva imposible, toda vez que en éste último caso la obligatoriedad de la reinstalación y el principio de estabilidad en el empleo han perdido aplicación, corriéndose en consecuencia el riesgo de que el laudo se quede sin complementar.

Ley nada dice al respecto, creemos que es posible una modificación en los términos y condiciones en perjuicio del trabajador, siempre que no se infrinjan los mínimos legales en los casos en que por las necesidades de la empresa se hubieren adoptado nuevas formas o sistemas de trabajo que hicieron necesaria la modificación de las condiciones de trabajo existentes al momento en que el trabajador fue separado, ya sea mediante un conflicto colectivo de naturaleza económica o por convenio celebrado con el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo. Sin embargo, para que pudiera proceder una reinstalación en términos y condiciones inferiores a las que el trabajador disfrutaba con anterioridad a su injustificada separación, sería necesario que el patrono acreditara fehacientemente ante la Junta que conoce del juicio de reinstalación, ya sea durante la tramitación del juicio, para que en caso de que procediera la acción intentada se estableciera en el mismo laudo la modificación de los términos y condiciones, o cuando se tratara de ejecutar el laudo que ordene la reinstalación, que solicitó a la autoridad correspondiente la modificación de sus condiciones de trabajo y que le fue aceptada, o bien que celebró un convenio con el sindicato contratante en el que se acordó esa modificación.

Si como consecuencia del conflicto colectivo de trabajo tramitado o del convenio celebrado entre empresa y sindicato para el efecto de modificar las condiciones de trabajo, opera una reducción de personal desapareciendo la categoría correspondiente al trabajador cuya reinstalación se ordena, ante la imposibilidad de reinstalar, y como una excepción más al principio de estabilidad, creemos que se debería dar por terminado el contrato de trabajo y condenar al patrón al pago de aquellas prestaciones a que se refiere el artículo 439 de la Ley Laboral, independientemente de aquellas a las que se le condenare como consecuencia de la responsabilidad que le hubiere resultado en el juicio, pues de lo contrario el laudo se quedará sin complementar por la imposibilidad de reinstalar en los mismos términos y condiciones.

Así pues, el sistema de reinstalación obligatoria adoptado por nuestra legislación laboral no resulta del todo efectivo, pues en la práctica se puede volver ineficaz, ya sea por la intransigencia del patrono que se niegue a cumplir con su obligación de reinstalar, o porque dentro de la fuente de trabajo ya no existen los términos y condiciones que tenía el trabajador en virtud de que los mismos desaparecieron legalmente, situaciones estas que no se encuentran previstas en la Ley Laboral y que pueden propiciar consecuencias contrarias a los fines del principio de estabilidad en el empleo. Por ello, y de acuerdo con lo que hemos expuesto, pensamos que nuestras disposiciones laborales deberían ser más severas al sancionar la obligación de reinstalar, para que la misma se lleve a cabo siempre que sea posible su cumplimiento; y menos inflexible en aquellos casos en que el cumplimiento de la obligación de reinstalar se vuelva imposible, toda vez que en éste último caso la obligatoriedad de la reinstalación y el principio de estabilidad en el empleo han perdido aplicación, corriéndose en consecuencia el riesgo de que el laudo se quede sin complementar.

c) COMO SE MANEJA PROCESALMENTE; SUS CONSECUENCIAS EN CASO DE --- MUERTE DEL ACTOR ANTES DEL LAUDO.

La inconformidad de un trabajador por la realización de un acto indebido por parte del patrono o por el incumplimiento de un derecho manifestada ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, origina el nacimiento de un juicio laboral en el que las partes involucradas van a intervenir para manifestar lo que a sus intereses convenga: la actora en cuanto a lo que demanda y la demandada en cuanto a lo que se le reclama o atribuye.

El ejercicio de una acción por despido injustificado de un trabajador y las defensas que a ese respecto haga valer el patrón van a determinar dos aspectos trascendentales en un juicio: los hechos que se han de probar y la parte a quien corresponda la prueba de los mismos.

Debido a la gran influencia que inicialmente tuvo el derecho civil en el terreno laboral, en principio se sostuvo en reiteradas ocasiones el principio civilista de que "el que afirma tiene la obligación de probar", y de acuerdo con él el trabajador se encontraba obligado a demostrar los hechos en que fundaba su demanda.

Con el paso del tiempo, las amargas experiencias vinieron a demostrar que la aplicación de dicho principio a la materia laboral resultaba un obstáculo insalvable, en la mayoría de los casos, para los trabajadores, pues por la falta de elementos suficientes (testigos entre otros), se encontraban en la imposibilidad de demostrar el despido de que habían sido objeto, por lo que, al iniciar sus labores la Cuarta Sala, se decidió dejar sin aplicación en materia laboral aquél principio civilista, y se eximió al trabajador de la obligación de demostrar el despido, apoyándose en que la mayoría de los despidos ocurren en lugares en que no se encuentran personas que se puedan cercatar de ello o se realizan en presencia de personal de confianza del patrón, lo que hace imposible que el trabajador pueda contar con testigos que declaren sobre el despido; operando entonces lo que conocemos como la "reversión de la carga de la prueba", ya que a partir de entonces al trabajador sólo le correspondía probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de ya no encontrarse prestando servicios al patrón, en caso de que ello fuera negado, y a éste último correspondía demostrar la separación voluntaria del trabajador o los hechos en que fundó el despido; dicho criterio se desprende de la siguiente jurisprudencia: "DESPIDO DEL TRABAJADOR, CARGA DE LA PRUEBA DEL.- En los conflictos originados por el despido de un trabajador, toca a éste probar la existencia del Contrato de Trabajo y el hecho de no estar ya laborando, cuando esas circunstancias sean negadas por el patrón, mientras que a éste último corresponde demostrar el abandono, o bien los hechos que invoque como causa justificada de rescisión de contrato de trabajo." Jurisprudencia. Apéndice 1975. Quinta parte. 4a. Sala. Tesis 65. pp. 74 y 75.

Parecía que este nuevo criterio iba a ser suficiente para re

solver en definitiva el problema de la carga de la prueba en el - despedido, pero no fue así, pues ante el inminente riesgo que co- rrian los patrones, optaron ya no sólo por negar el despedido, sino que en los casos en que sabían que el despedido si había sido injustificado o que no contaban con los medios de prueba suficiente para acreditar la justificación de la separación, recurrieron a la argucia del "ofrecimiento de trabajo" con el objeto de crear en su favor la presunción de que no existió el despedido injustificado.

Esta actitud vino a crear una nueva confusión entre estudiosos del derecho y autoridades acerca de a quien correspondía la - carga de la prueba, pues por un lado prevalecía el criterio de -- que el trabajador no tenía la obligación de demostrar que había sido despedido y, por el otro, la negativa del despedido y el ofrecimiento de trabajo por parte del patrón hacían nacer en su favor la presunción de que no existió el despedido. La Suprema Corte resolvió en distintas ocasiones que si el patrono pone a disposición del trabajador el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo había venido desempeñando, se crea en su favor la presunción de que no fue él quien disolvió la relación de trabajo, y en consecuencia, si el trabajador insiste en el hecho del despedido, - es a él a quien corresponde demostrar el mismo, operando así una nueva inversión en la carga de la prueba en perjuicio del trabajador: "DESPIDO DEL TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA.- Cuando el patrón niegue haber despedido al trabajador y ofrezca admitirlo nuevamente en su puesto, corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido, ya que en tal caso se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato de trabajo, - por lo que si el trabajador insiste en que hubo despedido, a él, corresponde la prueba de sus afirmaciones." Jurisprudencia. Apéndice 1975. Quinta Parte. Cuarta Sala. Tesis 66 p. 76.

En este caso la inversión de la carga de la prueba hacia el trabajador encontró su apoyo en la idea de que el patrono no puede ser obligado a probar algo que según él mismo ha manifestado que no existió, ya que de el hecho de la negativa del despedido y del ofrecimiento de trabajo se desprende que para él la relación de trabajo no ha terminado y que se encuentra en espera de que el trabajador regrese a su trabajo disfrutando de los mismos términos y condiciones que tenía con anterioridad, demostrando así la "buena fe" con que se conduce, y estableciéndose en consecuencia la presunción de que no fue él quien separó al trabajador, por lo que si éste insiste en que fue despedido, independientemente de que haya o no aceptado la reinstalación, es a él a quien corresponde demostrar dicho despedido.

En la práctica, la mayoría de los patrones optan por negar el despedido injustificado que se les atribuye y ponen a disposición del trabajador el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo había venido desempeñando, con el objeto de demostrar su "buena fe" y crear en su favor la presunción de que ellos no rescindieron la relación de trabajo. Sin embargo dicho ofrecimiento no constituye más que una argucia en perjuicio del trabajador, ya que el objetivo que en realidad se persigue con el mismo, y que desafortunadamente se consigue, es el de revertir al trabajador la carga de la prueba para que sea él quien tenga que demostrar -

el despido de que fue objeto; pero de ninguna manera se pretende con dicho ofrecimiento que el trabajador le continúe prestando -- sus servicios al patrono, pues es bien sabido que aquél casi siem -- pre es despedido al poco tiempo de haberse llevado a cabo la reins -- talación, lo que hace imposible que se cumpla el objetivo de la -- misma: propiciar al trabajador la conservación de su empleo mien -- tras él así lo quiera y no surja una causa que legalmente lo im -- pida.

Así pues, a el derecho a la reinstalación creado por el le -- gislador con el propósito de otorgar al trabajador una garantía -- para la conservación de su empleo, se le ha dado en la práctica -- procesal un uso y una finalidad muy distinta a aquella para la --- que fue creado, pues se le ha convertido en el medio de la defen -- sa más efectivo y magnífico del que pueden disponer los patronos -- para eximirse de la obligación de demostrar las causas de la sepá -- ración de que fue objeto el trabajador.

Por otra parte, y pasando a la segunda cuestión planteada en el presente inciso, ¿qué ocurre cuando la acción intentada por el trabajador es la de reinstalación y éste muere antes de que se -- dicte un laudo?

El artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo dice: "Los be -- neficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir -- las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejerci -- tar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio -- sucesorio".

Del contenido del precepto arriba citado se deduce que los -- beneficiarios del trabajador fallecido tienen derecho al pago de -- todas aquellas prestaciones e indemnizaciones que se hubieren de -- ducido y quedado pendientes de cubrirse al momento del falleci --- miento, y que para poder hacer efectivo ese derecho en caso de ne -- gativa del obligado tienen la facultad de ejercitar acciones y -- continuar los juicios que se hubieren iniciado con anterioridad -- al fallecimiento del trabajador.

De la lectura del citado artículo 115 deducimos lo siguiente: a) que los derechos cuyo cumplimiento puede ser exigido por los -- beneficiarios son los de carácter patrimonial, pues son los ún -- cos susceptibles de ser transmitidos, y b) que dichos derechos se -- hubieren deducido con anterioridad a la muerte del trabajador.

Luego entonces, si la acción ejercitada por el trabajador es la de reinstalación y su deceso ocurre antes de que la misma se -- hubiere llevado a efecto, en el laudo respectivo no se podrá con -- denar a ella en virtud de que aquél se quedaría sin complementar -- en cuanto a ese aspecto, toda vez que el derecho a la reinstala -- ción es personalísimo e imposible de ser transmitido a otra perso -- na, es decir, se trata de un derecho cuyo cumplimiento sólo puede ser exigido por su titular y concedido a éste. Por lo que respec -- ta al pago de las demás prestaciones e indemnizaciones a que en -- el mismo laudo se condene, este se hará a los beneficiarios.

Si la acción ejercitada es la de indemnización, no existe --

ningún problema para la cumplimentación del laudo en caso de fallecimiento del trabajador, pues esta será exigible por los beneficiarios.

Pero que ocurre con los salarios caídos, ¿se siguen causando después de la muerte del actor? ¿tiene alguna relevancia la acción ejercitada para que se causen los salarios vencidos?

Respecto a la primera de las interrogantes, creemos que los salarios vencidos no se deberían de seguir causando después de la muerte del actor, sin embargo, es conveniente recordar que en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo se estipula que los salarios caídos se deben pagar desde la fecha del despido a la en que se cumplimente el laudo, y no se establece ningún caso de excepción. También existe una ejecutoria que sostiene que los salarios vencidos se deben de seguir causando aún después de la muerte del actor: "MUERTE DEL TRABAJADOR EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. NO IMPLICA QUE NO SE CONDENE A FAVOR DE LOS BENEFICIARIOS LOS SALARIOS CAÍDOS, HASTA QUE SE EJECUTE EL LAUDO.- Respecto a la condena que hizo la Junta responsable al demandado, consistente en pagar a los herederos del fallecido actor, Ramón Madruga Gutiérrez, los salarios caídos desde la fecha del injustificado despido hasta que se cumpla con la indemnización, debe decirse que tal condena no es violatoria de garantías individuales en perjuicio del quejoso, toda vez que si bien es cierto conforme a lo dispuesto en la fracción II del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, las relaciones laborales terminan con la muerte del trabajador, no menos cierto es, que en la especie cuando el actor Ramón Madruga Gutiérrez falleció, las relaciones laborales existentes entre éste y Rodolfo Arenas Romero ya habían concluido, precisamente por haber sido despedido injustificadamente de su trabajo. Esta situación hace que con respecto a los salarios caídos, hubiera adquirido un derecho respecto al cual no cabe la renuncia conforme a lo dispuesto en el artículo 36 (33) de la Ley Federal del Trabajo; razón por la que si se está ante la presencia de un derecho adquirido, resulta evidente que los salarios caídos deben cubrirse, hasta el momento en que el laudo se cumplimente, a sus herederos, conforme a lo dispuesto en el artículo 48 del propio ordenamiento, puesto que debe hacerse notar, que los derechos adquiridos por los trabajadores y que son derivados de los servicios prestados, no tienen el rango de derechos personales sino patrimoniales, por lo que no se extinguen con la muerte de su titular, sino que sobreviven a tal circunstancia, y por tanto, con susceptibles de transmitirse a sus herederos." Amparo directo 313/77. - Rodolfo Arenas Romero. 19 de octubre de 1977. Tribunal Colegiado del Séptimo Distrito. Pág. 371.

Como ya dijimos, creemos que los salarios vencidos sólo se deberían causar en vida del trabajador, por las siguientes razones:

En primer término, si partimos de la base de que los salarios caídos son aquellos que el trabajador deja de percibir por culpa del patrón, entonces su finalidad es la de resarcirle a aquél los salarios que hubiera percibido de haber continuado el desarrollo normal de la relación de trabajo; en consecuencia, siendo equiva-

rables en ese sentido los salarios caídos con los que se pagan como retribución por el servicio prestado, la presentación de una causa legal que suspenda la obligación de pago de los segundos debe de ser aplicable también a la obligación de pago de los primeros; por tanto, siendo la muerte una causa legal que suspende la obligación de pagar salarios, los salarios vencidos deben de dejar de causarse al ocurrir aquella, ya que en caso de que la relación de trabajo no se hubiere interrumpido por la separación injustificada del trabajador, la obligación del patrón de pagar salarios no hubiera ido más allá del momento en que ocurrió el deceso del trabajador.

En segundo lugar, los salarios caídos tienen una naturaleza indemnizatoria, es decir, con ellos se pretende compensar al trabajador por los perjuicios que le ocasiona su separación, y en esta virtud, no es posible que se causen salarios después de la muerte del trabajador porque a partir de ella se le deja de ocasionar perjuicios, es decir, ya no existe motivo para indemnizar.

Por último, y volviendo a la interpretación del ya citado artículo 115 de la Ley Laboral, por "prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse" entendemos aquellas a las que el trabajador se hizo acreedor y que no le fueron cubiertas, dentro de las cuales de ninguna manera se pueden incluir los supuestos "salarios caídos causados con posterioridad a su muerte", ya que el pago de los mismos no había quedado pendiente al momento de ocurrir el deceso del trabajador, en virtud de que aún no se causaban, por lo que resulta incongruente con dicho dispositivo, y hasta injusto que se pretenda condenar al patrón al pago de una indemnización que no quedó pendiente de cubrirse al morir el trabajador, pues la causa que hubiera motivado el pago de aquella aun no se presentaba.

Por lo que hace a la segunda de las interrogantes plantea---das, es decir, si influye en algo la acción ejercitada para que se causen o dejen de causarse los salarios vencidos con la muerte del actor, la respuesta también resulta negativa, pues teniendo aquellos, como ya se dijo, una naturaleza indemnizatoria, su pago debe comprender hasta el momento en que desaparezca la causa que origina la obligación de indemnizar, sin importar la acción que se hubiere ejercitado.

d) ELECCION ENTRE INDEMNIZACION Y REINSTALACION.

Tanto la fracción XXII del artículo 123 Constitucional como el 48 de la Ley Federal del Trabajo, consignan dos derechos en favor de los trabajadores que son separados injustificadamente de su empleo: indemnización y cumplimiento de contrato o reinstalación; por tanto, si un trabajador considera que la separación de su empleo por parte del patrono fue injustificada, puede ocurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para demandar el cumplimiento de cualquiera de dichos derechos, debiendo de optar por el cumplimiento de sólo uno de ellos.

Así pues, el ejercicio de los derechos de indemnización y de

reinstalación es optativo para el trabajador, y la elección de -- cualquiera de ellos es facultad exclusiva del trabajador, pero -- ¿en qué momento debe hacerse la misma?

La opinión general tanto de la mayoría de los estudiosos del derecho como de las autoridades de trabajo, es en el sentido de -- que la elección de la acción que se va a ejercitar para determinar el derecho cuyo cumplimiento se desea por el trabajador, se -- debe de hacer desde el escrito inicial de demanda y no posteriormente, "pues ello ocasionaría una inseguridad jurídica al demandado, quien desde la iniciación del juicio debe de saber que es lo -- que pretende el trabajador para estar en posibilidad de defenderse, pues pudiera ser que estuviera dispuesto a allanarse a la -- acción de reinstalación y no la de indemnización o viceversa, y -- no poder hacerlo por no saber que es lo que quiere el trabajador. Otro inconveniente que se pudiera presentar si se permitiera el -- trabajador elegir el derecho cuyo cumplimiento desea con posterioridad a la presentación de su escrito inicial de demanda, sería -- que aquél, en muchas ocasiones, podría esperar a la terminación -- del juicio para determinar su acción de acuerdo a lo que más le -- conviniera en ese momento; por último, otro argumento que surgió en contra de la posibilidad de dejar pendiente la reclamación del -- derecho cuyo cumplimiento se va a exigir, lo fue en el sentido de que los efectos y consecuencias accesorias son distintos en una y -- otra acción."

El maestro Mario de la Cueva dice al respecto: "Pensamos, en -- conclusión, con la vista fija en la naturaleza y en las finalidades del derecho del trabajo y en la idea de la justicia social, -- que el trabajador puede reclamar la injustificación del despido y una vez obtenida la declaración de que no hubo causa que lo justifique, elegir entre los dos derechos que le otorgan la Constitución y la Ley, quiere decir, la elección puede hacerse en el acto -- en que se solicita la ejecución del laudo." (13)

De acuerdo con nuestras normas de trabajo vigentes, el trabajador debe de elegir el derecho cuyo cumplimiento desea al momento de presentar su demanda ante la autoridad, en virtud de que en nuestro ordenamiento laboral no se contiene algún precepto conforme al cual el trabajador pueda solicitar en forma independiente -- la declaración de que su despido fue injustificado, sino que por el contrario, dicha solicitud requiere el ejercicio de una acción, acción que en sí misma lleva implícita la manifestación del derecho cuyo cumplimiento se desea, pues se trata del ejercicio de -- las acciones de reinstalación o cumplimiento de contrato y de indemnización.

Creemos que el hecho de que el trabajador tenga que manifestar desde su escrito de demanda que derecho es el que quiere que se le cumpla, es contrario a sus intereses, pues ello, aunado al estado de necesidad en que se encuentra al verse separado de su -- empleo, es lo que hace que éste elija en muchos de los casos en -- forma irreflexiva cualquiera de los derechos consignados a su favor, pensando que su cumplimiento lo va a obtener en un lapso de -- tiempo relativamente corto, sin imaginar siquiera que, en la mayoría de las ocasiones, la tramitación del juicio se puede llevar --

más tiempo del que previó, y que posiblemente durante el transcurso o al final del mismo su situación sea tan distinta que ya no --- le convenga o interese el cumplimiento del derecho reclamado, pues puede ocurrir que haya encontrado un trabajo en el que los términos y condiciones son superiores a los que tenía en el trabajo -- del que fue despedido injustificadamente, y que por lo mismo ya -- no le interese la reinstalación solicitada; o por el contrario, -- que su edad o estado de salud no le permitan encontrar un nuevo -- empleo, y la indemnización reclamada no será suficiente para satisfacer todas sus necesidades.

Tomando en consideración esas situaciones, pensamos que lo -- más conveniente sería que se permitiera al trabajador hacer su -- elección en el momento que considerara más adecuado, de acuerdo -- con sus intereses, es decir, que pudiera hacerlo no sólo desde -- el momento en que se presenta la demanda ante la autoridad, sino -- también posteriormente, ya sea durante la tramitación del juicio -- o, como dice el maestro De la Cueva, después de que se obtenga de -- la autoridad la declaración de que el despido fue injustificado. -- Con ello el trabajador podría elegir su derecho sin precipitación -- y atendiendo a su real situación, para lo cual sería necesario es -- tablecer dentro de nuestra Ley Laboral una disposición que faculte -- a aquél para solicitar de la autoridad únicamente la declarac-- ción de la injustificación de la separación de que fue objeto el -- trabajador, sin el necesario ejercicio en ese acto de las accio-- nes de indemnización o de reinstalación.

Esto de ninguna manera ocasionaría una inseguridad jurídica -- al patrono ni lo dejaría en estado de indefensión por no conocer -- desde un principio lo que pretende el trabajador, pues aun cuando -- en la demanda no se manifestara el derecho por el que se opta, se -- le está imputando un despido injustificado, que es de lo que tendr-- ía que defenderse, sin que ello obste para que el patrono le -- ofrezca al trabajador reinstalarlo o indemnizarlo en caso de que -- estuviera dispuesto a allanarse a cualquiera de esas dos acciones, -- y que aquél manifieste si acepta o no el ofrecimiento, en el en-- tendido que no podría exigir, al momento en que decidiera hacer -- su elección, el cumplimiento del derecho cuyo ofrecimiento hubie-- ra rechazado, a menos que el patrono estuviera dispuesto a con-- cederse.

La cuantificación de los salarios caídos que se causaran du-- rante la tramitación del juicio tampoco significaría ningún pro-- blema, pues su cobro sería exigible hasta el momento en que se -- cumplimentara el laudo, independientemente del momento en que se -- hubiere hecho la elección y del derecho por el que se hubiere op-- tado.

Por otra parte, una vez elegido el derecho cuyo cumplimiento -- se desea, el mismo no puede ser cambiado con posterioridad, pues -- ello ha sido rechazado tanto por la doctrina como en la práctica -- laboral, en virtud de que el efecto primordial de la acción de in-- demnización es completamente opuesto al de la reinstalación.

A este respecto, es conveniente recordar que nuestras Juntas -- de Conciliación y Arbitraje han seguido la costumbre de dejar sin

efecto la acción de indemnización cuando durante la tramitación - del juicio el trabajador es reinstalado en su empleo con motivo - del ofrecimiento de trabajo hecho por el patrono y aceptado por - aquél, avocándose en consecuencia sólo al conocimiento de aque-- llas prestaciones cuyo cumplimiento no dependa del necesario rom-- pimiento de la relación de trabajo; pero esto de ninguna manera - constituye un cambio en la acción ejercitada, sino la desaparición de la misma en beneficio del propio trabajador, quien tiene y ha - aceptado la posibilidad de continuar conservando su empleo, lo -- cual, de acuerdo con nuestro sistema legal laboral vigente, hace - imposible la procedencia de la indemnización solicitada, ya que - ésta sólo se puede dar cuando ha operado la terminación de la re-- lación laboral, aspecto con el que, según veremos más adelante, - no estamos completamente de acuerdo.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- De la Cueva Mario. op. cit. T.I. Pág. 220
- 2.- De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. 2a. Edición Porrúa, S.A. México. 1943. Págs. 669 y 670.
- 3.- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. T.I. 2a. Edición Porrúa, S.A. México. 1972. Pág. 300.
- 4.- Trueba Urbina Alberto. El Nuevo Artículo... Pág. 252.
- 5.- Enciclopedia Jurídica Omeba. T.X. Editorial Bibliográfica - Argentina. Buenos Aires. 1969. Págs. 790 y 791.
- 6.- De la Cueva Mario.- El Nuevo Derecho... T.I. Pág. 221
- 7.- Mozart Víctor Russomano. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. U.N.A.M. 2a. Edición. México. 1981. Pág. 13
- 8.- Diario de los Debates de la Cámara de Diputados, Año II. XLV Legislatura. T.I. No. 34 Pág. 111
- 9.- Op. cit. Pág. 111
- 10.- Ibidem. Pág. 111
- 11.- Ibidem. Pág. 111
- 12.- Ibidem. Pág. 111
- 13.- De la Cueva Mario. El Nuevo... T.I. Pág. 256.

CAPITULO TERCERO.

INDEMNIZACION

- 1.- Concepto.
- 2.- Clases de indemnizaciones.
 - a) Indemnización por despido injustificado
 - b) Indemnización por rescisión de la relación laboral por causas imputables al patrón.
- 3.- Otras Indemnizaciones.
 - a) Indemnización por riesgos de trabajo.
 - b) Indemnización por reajuste de personal. Art. 439 L.F.T.
 - c) Indemnización por terminación colectiva de las relaciones de trabajo.
 - d) Indemnización por suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.
 - e) Indemnización por incapacidad física o mental de un trabajador no derivada de un riesgo de trabajo.
- 4.- Monto y forma de pago de las indemnizaciones en la Ley Federal del Trabajo vigente.

I N D E M N I Z A C I O N

1.- CONCEPTO.

Por lo regular la palabra "indemnización" la asociamos con el pago de una cantidad de dinero o la entrega de un bien a una persona para compensarla por algún daño que se le ha causado, idea que es acorde con algunas de las definiciones que de la misma palabra se han dado, como las siguientes:

"Indemnización.- Cantidad en efectivo que se entrega a una persona para resarcirla de los daños y perjuicios que se le ocasionaron." (1)

"Indemnización.- Cantidad de dinero o cosa que se entrega a alguien en concepto de daños o perjuicios que se le han ocasionado en su persona o en sus bienes (o en su persona y bienes a la vez)." (2)

Por otra parte, en cualquier diccionario de la Lengua Española la encontramos la siguiente definición de indemnización: "La reparación legal de un daño o perjuicio causado."

La última de las definiciones transcritas nos parece la más adecuada, pues habla de que la indemnización consiste en una "reparación legal", pero sin limitarla a una cierta forma, y por lo tanto, dicha definición resulta más aplicable a nuestro Derecho del Trabajo que las otras que se citaron, pues atendiendo a las formas de reparación legal previstas en nuestro Derecho Laboral para los casos de despido injustificado, vemos que la misma se ajusta no sólo a la indemnización consistente en la entrega de bienes materiales o de cantidades de dinero, sino también a la consistente en el resarcimiento de derechos, como es el caso de la reinstalación, que se encuentra prevista como una forma de reparación legal, y a la que comunmente no consideramos como una indemnización.

En este orden de ideas, y desde un punto de vista meramente laboral, podemos definir a la indemnización como: "LA REPARACION LEGAL QUE SE HACE A UN TRABAJADOR POR UN DAÑO O PERJUICIO QUE SE LE CAUSO, CONSISTENTE EN LE ENTREGA DE UNA CANTIDAD DE DINERO, EN LA ENTREGA DE BIENES MATERIALES O EN EL RESARCIMIENTO DE UN DERECHO, O EN AMBOS A LA VEZ."

No obstante lo anterior, nuestra legislación laboral no contempla a la reinstalación como una forma de indemnización, sino que por el contrario, los ha visto como dos derechos distintos, al grado que ha hecho derivar de ellos efectos totalmente opuestos que hacen que el ejercicio de alguno de ellos excluya necesariamente al otro.

En tal virtud, con base en el sistema legal laboral vigente, y para los fines perseguidos en el presente estudio, veremos las indemnizaciones partiendo del concepto tradicional que de las mis

más se tiene, para lo cual tomaremos en consideración la segunda de las definiciones que vimos al inicio del presente capítulo: -- "Indemnización.- Cantidad de dinero o cosa que se entrega a al--- guien en concepto de daños o perjuicios que se le han causado en su persona o en sus bienes (o en su persona y bienes a la vez)."

Ahora bien, de la definición anterior se desprende que para que nazca el derecho a percibir una indemnización es necesaria la presentación de los dos siguientes supuestos: a) que se cause un daño o un perjuicio y, b) que se le cause a una persona en sí misma o en sus bienes.

Por lo que hace al daño, nuestro Código Civil vigente en el Distrito Federal dice en su artículo 2108: "Se entiende por daño la pérdida o menoscabo sufrido en el patrimonio por la falta de cumplimiento de una obligación."; y en el siguiente, es decir, en el 2109: "Se reputa perjuicio la privación de cualquiera ganancia lícita, que debiera haberse obtenido con el cumplimiento de la obligación."

En materia laboral no podemos ajustarnos estrictamente al concepto que de daño nos da el Código Civil, ya que, en primer lugar, el pago de las indemnizaciones que la Ley Federal del Trabajo prevee no siempre supone el incumplimiento de una obligación o la comisión de una falta por parte del deudor y, en segundo lugar, los acontecimientos (hechos o actos jurídicos) que dan nacimiento a la obligación de pagar una indemnización al trabajador casi nunca afectan el patrimonio de éste último, pues el mismo no se ve reducido; y en tal virtud, entendemos el daño no como la pérdida o menoscabo sufrido en el patrimonio, sino como las consecuencias funestas que en perjuicio del trabajador trae aparejada la realización de un hecho o acto.

Respecto a los perjuicios, el concepto contenido en el Código Civil referido si resulta aplicable al aspecto laboral, pues a partir del momento en que ocurre el acontecimiento que origina el derecho a percibir una indemnización, el trabajador deja de percibir una ganancia lícita, aunque ello no siempre derive del incumplimiento de una obligación, pues nuestro ordenamiento laboral establece la obligación del patrono de pagar indemnizaciones aun en el caso de que no haya incurrido en algún acto u omisión que constituya una falta de su parte, como en los casos de riesgos de trabajo sin concurrencia de falta inexcusable del patrón.

2.- CLASES DE INDEMNIZACIONES.

Las indemnizaciones a que se puede hacer acreedor un trabajador varían según el acontecimiento que les de origen, por ese motivo nuestra Ley ha establecido distintas clases de indemnizaciones para los diversos casos en que considera se puede causar un daño o perjuicio al trabajador. Partiendo de la base que los efectos y consecuencias que se producen son distintos en cada caso, ha establecido indemnización por despido injustificado, indemnización por rescisión de la relación laboral por causa imputables al patrón, indemnización por riesgos de trabajo, etc.

Pensamos que por su naturaleza las indemnizaciones se pueden dividir en:

a) Aquellas a las que se hace acreedor el trabajador por una conducta dolosa y culpable del patrón que motiva la interrupción temporal o la terminación de la relación de trabajo, y,

b) Aquellas que el patrón debe cubrir en los casos en que, sin intervención de la voluntad de las partes, se produce un acontecimiento que causa daños o perjuicios al trabajador, independientemente de que el mismo traiga o no aparejada la interrupción o la terminación de la relación de trabajo.

Dentro de las indemnizaciones que integran el primer grupo se encuentran las que se deben pagar por despido injustificado y por retiro del trabajador por causas imputables al patrón.

a) INDEMNIZACION POR DESPIDO INJUSTIFICADO.

La indemnización es un derecho que tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo consignan en favor del trabajador despedido injustificadamente, y consiste en el pago del importe de tres meses de salario.

Además de la indemnización mencionada, el trabajador tiene derecho también al pago de los salarios vencidos que se causen desde la fecha de la separación a la fecha en que se de cumplimiento al laudo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

Estas indemnizaciones son las que legalmente tiene derecho a recibir un trabajador que es despedido injustificadamente, sin embargo, el patrón puede ser condenado al pago de una indemnización superior por el despido injustificado en los casos en que se pueda eximir y se exima de la obligación de reinstalar a un trabajador, consistiendo la misma en el pago de tres meses de salario, salarios caídos y veinte días de salario por cada año de servicios, cuando la relación de trabajo es por tiempo indeterminado; cuando es por tiempo determinado, el monto de la indemnización varía según que el tiempo fijado hubiere sido menor o mayor de un año, en el primero de los casos la indemnización consiste en el importe de tres meses de salario, el importe de los salarios de la mitad del tiempo trabajado y los salarios vencidos; mientras que en el segundo caso la indemnización consistirá, además del importe de los tres meses de salario y del de los salarios vencidos, en el importe de seis meses de salario por el primer año y veinte días más por cada año subsecuente de servicios.

El sistema indemnizatorio establecido tiene una finalidad resarcitoria, es decir, que pretende compensar al trabajador por los daños y perjuicios que le ocasionan la ruptura injustificada de la relación de trabajo.

El Lic. Francisco de Ferrari critica los sistemas indemniza-

torios que, como el nuestro, establecen a priori el monto de las indemnizaciones que se han de pagar por concepto de daños y perjuicios, pues dice que en ellas no se toma en cuenta el daño real que se le causa al trabajador: "Conviene recordar, en primer término, que la indemnización por despido, como las debidas por accidentes de trabajo y como, en general, todas aquellas cuyo pago disponen las leyes del trabajo, descansan sobre un forfait y no sobre la apreciación exacta del daño causado en cada caso." (3)

Es cierto que una indemnización preestablecida no puede tomar en cuenta, o mejor dicho, no puede apreciar las verdaderas consecuencias del acontecimiento que dió origen al pago de la misma, y que por tal motivo en algunas ocasiones su monto puede resultar excesivo y en otras insuficiente, según las consecuencias que se produzcan, y en el caso concreto del despido, el mayor o menor tiempo que perdure la separación; sin embargo, sin dejar de reconocer lo acertado de esa afirmación, a nosotros nos parece un sistema más adecuado, ya que es muy difícil poder precisar las verdaderas consecuencias que se pueden derivar de un despido injustificado, además de que son distintas en cada caso, y sería al trabajador a quien correspondería demostrar los verdaderos daños y perjuicios que se le ocasionaron, lo cual le resultaría, si no imposible, sí muy difícil. En este mismo sentido se pronunció nuestro Máximo Tribunal en la ejecutoria del 7 de febrero de 1935, toca 4948/34 1a., Miguel Cavides Silva, que a continuación transcribimos:

"La ruptura de un contrato por despido del trabajador dio lugar, en la época en que el derecho del trabajo formaba parte del civil, a numerosas dificultades. Tratándose de contratos por tiempo indefinido, se aceptaba que cualquiera de las partes, por declaración unilateral, podría darlo por terminado; y en relación con los contratos a tiempo fijo se reconocía que el trabajador podía reclamar una indemnización que se calculaba según el monto de los daños y perjuicios que la terminación le ocasionaba, pero estaba obligado el obrero a demostrar el monto de los daños y perjuicios, habiéndose llegado, en términos generales, a la conclusión de que sólo debía indemnizarse al trabajador con la cantidad necesaria por el tiempo que, de acuerdo a las circunstancias, fuera indispensable para encontrar una nueva colocación. Para poner término a esta diversidad de situaciones y evitar, al mismo tiempo, el inconveniente de una acción por daños y perjuicios, cuya prueba quedaba a cargo del obrero, la fracción XXII del artículo 123 Constitucional vino a fijar, de una manera precisa, las dos acciones que corresponden al trabajador en los casos en que es despedido, cualquiera que sea la duración del contrato, la de reinstalación y la de indemnización de tres meses de salario, por lo que el obrero está obligado a optar por uno de estos dos caminos." (4)

Así pues, consideramos conveniente que las indemnizaciones ya se encuentren previstas con anterioridad a la presentación del acontecimiento que da nacimiento a la obligación de su pago, sin embargo, como veremos más adelante, no estamos de acuerdo con los montos fijados ni con su forma de pago.

Por lo que respecta a los salarios "vencidos", existen dos aspectos que consideramos importante tratar: su naturaleza y el tiempo que se debe de computar para su pago.

En cuanto a su naturaleza, la mayoría de los tratadistas que han abordado este tema han llegado a la conclusión de que se trata del pago de una indemnización y no de un salario propiamente dicho, lo cual resulta lógico, pues si partimos de que, de conformidad con lo establecido en el artículo 82 de la Ley del Trabajo: "El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo", para que surja la obligación de su pago es necesaria la existencia de una relación laboral, y la consecuencia inmediata de su ruptura es el cese de esa obligación, por lo que para el caso de que el trabajador demandara su indemnización por despido o la rescisión de su contrato, lo que significaría su conformidad con la terminación de la relación laboral, no habría razón para que con posterioridad a ese momento se causaran salarios vencidos en perjuicio del patrón. Luego entonces, en virtud de que no puede haber obligación de pagar salarios en donde no existe vínculo laboral, las cantidades que se deben de pagar por concepto de "salarios vencidos" constituyen la entrega de una indemnización y no el pago de salarios retributivos.

Por otra parte, del texto del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán: ...III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos...", se desprende que el legislador le dio a los salarios vencidos el carácter de indemnización.

Por lo que hace al tiempo que se debe de computar para su pago, la propia Ley establece que el pago de los salarios vencidos comprenderá desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo (art. 48), o hasta que se entreguen las indemnizaciones (art. 50).

Entendemos por salarios vencidos aquellos que el trabajador hubiera percibido de no haberse impedido por culpa del patrón el desarrollo normal de la relación de trabajo; pero considerando que dicha relación pudo terminar legalmente por diversas causas, como el vencimiento del término pactado, terminación de la obra, terminación del capital invertido para la explotación de minas, etc., necesariamente concluimos que la disposición que estipula la obligación de pagar salarios vencidos hasta la fecha de la cumplimentación del laudo es incorrecta, pues la relación laboral que unfa al trabajador con el patrón pudo haber terminado, en caso de no haber existido el despido, por cualquier causa legal o contractual, en cuyo caso la obligación del patrón de pagar salario no podría haberse extendido más allá del momento de la presentación de esa causa, por lo que estimamos más conveniente que los salarios vencidos se causen sólo hasta el momento en que surja una causa que, legal o contractualmente, hubiera motivado la terminación de la relación de trabajo en caso de haber continuado su desarrollo normal, pues hasta ese momento el trabajador hubiera generado el derecho a percibir salarios. Esta medida sería aplicable sólo hasta antes de cumplimentarse el laudo.

Sin embargo, y como una excepción a lo antes mencionado, en los casos de despido en una relación por tiempo determinado, el pago de los salarios vencidos se podría extenderse más allá del término pactado para el vencimiento de la relación si, de conformidad con lo que dispone el artículo 39 de nuestro ordenamiento laboral, se demostrase que la relación de trabajo se podría haber prorrogado por haber subsistido la materia de trabajo que dió origen a la contratación, extendiéndose el pago de los salarios por todo el tiempo que hubiere perdurado esa circunstancia o hasta la cumplimentación del laudo si fuera antes.

La Suprema Corte de Justicia ha emitido algunas ejecutorias como la que a continuación se transcribe, en las que se pronuncia por que el pago de los salarios caídos comprenda únicamente hasta la fecha en que el trabajador hubiera tenido derecho a percibir el pago de salario:

"Si los salarios caídos son los que el trabajador deja de percibir por culpa del patrón y en tanto se está tramitando el conflicto que haya tramitado ante la autoridad laboral correspondiente, en los casos en que la contratación es por tiempo fijo o por obra determinada, el perjuicio sufrido por el trabajador, por el incumplimiento de su contrato por parte del patrón, no puede consistir más que en los salarios que pudo haber ganado hasta la terminación de su contrato." Amparo directo 649/1967, Alicia Morales Sandoval, septiembre 4 de 1967, 4a. Sala, Sexta Epoca, Vol. CXXIII, Quinta Parte, P. 38.

Por otra parte, la experiencia nos ha demostrado que el trabajador en muchas ocasiones es reinstalado en su trabajo durante la tramitación de un conflicto, independientemente de la acción ejercitada, y por ese sólo hecho los salarios dejan de causarse en el momento mismo de la reinstalación, lo cual, aunque no se encuentra previsto en la Ley, nos parece acertado, pues a partir de ese momento al trabajador se le dejan de ocasionar los perjuicios que se le causaban con la falta de pago de su salario, lo que impide que se pueda condenar al patrón al pago de los salarios vencidos hasta la fecha en que se cumplimente el laudo, pues sería tanto como condenarlo a indemnizar por un perjuicio que no se ocasionó. Esto nos pone de relieve lo inadecuado de la forma en que la Ley establece el cómputo de los salarios vencidos.

También en estos casos la Cuarta Sala de la Suprema Corte ha ocurrido en auxilio de la Ley para determinar la interrupción de los salarios caídos al momento de la reinstalación:

"REINSTALACION, ALLANAMIENTO A LA, Y EXCEPCION DE ABANDONO.- En caso de que el trabajador ejercite la acción de reinstalación y el patrón se excepciona alegando abandono, pero allanándose a la reinstalación, la acción principal queda agotada y deberá probar el abandono, y si no lo hace, procede el pago de los salarios caídos hasta la fecha del allanamiento." Amparo directo. 5949/78 Marcos Roldán González y otro. Informe 1979. Cuarta Sala. Núm. 170. Pág. 110.

El criterio anterior es seguido no sólo en los casos en que

se ejercita la acción de reinstalación, sino también cuando se solicita la indemnización y no obstante ello el trabajador es reinstalado, es decir, cuando durante el juicio existe un ofrecimiento de trabajo que es aceptado por el trabajador.

De acuerdo con lo anterior, vemos que en muchos casos no es posible ni admisible que se pueda condenar al patrón al pago de los salarios caídos hasta la fecha en que se cumplimente el laudo, por lo que creemos que sería conveniente que nuestra Ley Federal del Trabajo fuera reformada en sus preceptos que establecen la obligación de pagar salarios vencidos, para el efecto de que en ella queden comprendidas aquellas situaciones en que resulta imposible que se causen salarios vencidos hasta el momento de la cumplimentación del laudo, proponiendo nosotros el siguiente texto: "EN LOS CASOS DE DESPIDO INJUSTIFICADO O DE RETIRO DEL TRABAJADOR POR CAUSAS IMPUTABLES AL PATRON, ADEMÁS DE LAS INDEMNIZACIONES QUE SE ESTABLECEN EN LA PRESENTE LEY, EL PATRON ESTARÁ OBLIGADO A ENTREGAR AL TRABAJADOR LAS CANTIDADES QUE POR CONCEPTO DE SALARIOS ESTE HUBIERE PERCIDO DE NO HABER CESADO LA RELACION DE TRABAJO TEMPORAL O DEFINITIVAMENTE, DESDE LA FECHA DE DICHA CESACION HASTA LA FECHA DE LA CONTINUACION DE LA RELACION LABORAL, DE SU TERMINACION POR CUALQUIER CAUSA LEGAL O CONTRACTUAL, DE LA CUMPLIMENTACION DEL LAUDO, O DE LA ENTREGA DE LAS INDEMNIZACIONES A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 50.

b) INDEMNIZACION POR RESCISION DE LA RELACION LABORAL POR CAUSAS IMPUTABLES AL PATRON.

La existencia de una relación de trabajo trae como consecuencia el nacimiento de obligaciones recíprocas entre las partes, y para el caso de que alguna de ellas incumpla con dichas obligaciones la Ley prevé en favor de la otra la posibilidad de rescindir justificadamente la relación de trabajo, es decir, que se pueda dar por terminada la relación por causas imputables a una de las partes sin ninguna responsabilidad para el que rescinde.

Aunque en este apartado nos referimos únicamente a la rescisión del trabajador por causas imputables al patrón, por ser la que genera en favor de aquél el derecho al pago de una indemnización, es conveniente recordar que el término "rescisión" es empleado también por nuestra Ley al hacer referencia a los despidos del trabajador, lo cual, a nuestro parecer, resulta incorrecto.

En efecto, si la rescisión es el acto por virtud del cual una de las partes de la relación jurídica da por terminada la misma antes del cumplimiento de los supuestos previstos para su conclusión, fundándose en el hecho de que la otra ha incumplido con sus obligaciones, es evidente que en el derecho del trabajo no siempre se puede hablar de rescisión cuando el trabajador es separado o él se separa de su empleo, pues no siempre se integran los elementos que configuran a la rescisión; por ejemplo, en una rescisión patronal, si el trabajador opta por demandar su reinstalación, la relación de trabajo se mantendrá sub iudice en tanto se acredita la justificación de la separación, y más aún, si las --

causales en que se fundó la rescisión no se demuestran, la misma jamás habrá existido porque nunca se dio por terminada legalmente la relación de trabajo, o aun cuando la misma se declare legalmente terminada por haber solicitado el trabajador su indemnización y no su reinstalación, no existirá rescisión por no haberse demostrado las causas que justificaran la separación del trabajador, -- en cuyos casos se habla entonces de despidos injustificados.

En el caso en que el trabajador es el que se retira de su empleo argumentando un incumplimiento en las obligaciones patronales, no obstante que se presenta el supuesto de la terminación de la relación laboral, la rescisión no habrá existido si no se demuestran los hechos en que se fundó.

Luego entonces, partiendo de la base de que la rescisión para su configuración requiere de la presentación de dos supuestos esenciales como son la terminación de la relación jurídica y el incumplimiento de las obligaciones por una de las partes, creemos que el empleo del término rescisión no resulta del todo adecuado en nuestra Ley Federal del Trabajo y que deberfa de ser sustituido por otros que contemplen aquellos casos en que no se demuestra el incumplimiento de las obligaciones de una de las partes y que fue en el que se fundó la separación del trabajador, independientemente de que haya o no existido la terminación de la relación de trabajo, pues de acuerdo a lo expresado y en atención a los elementos que la integran, a nuestro parecer la rescisión o es justificada o no existe como tal, es decir, que no pensamos que se pueda hablar de una rescisión injustificada.

Así pues, creemos que será más acertado hablar de "retiro" cuando el trabajador sea quien se separe de su trabajo invocando culpa del patrón, retiro que será justificado si se demuestran las causas legales en que se fundó y voluntario si no se demuestran dichas causales; y de "despido" en los casos en que el patrón sea quien separe al trabajador, despido que también será justificado si se demuestran las causas legales que lo motivaron e injustificado si no se demuestran.

Si las causales en que se funda el despido se demuestran, el mismo será, como ya dijimos, justificado, y en consecuencia no existe obligación de indemnizar, pero si por el contrario, el despido resulta injustificado por no haber existido causa legal que lo motivara o por no haberse demostrado la misma, habrá obligación de indemnizar. De igual manera, si el retiro del trabajador es justificado habrá obligación de indemnizar, si es injustificado o voluntario no habrá esa obligación.

Las indemnizaciones que corresponden a los trabajadores por un despido injustificado ya las vimos en el inciso anterior, y a las que tiene derecho por su retiro nos referiremos en el presente punto.

En muchas ocasiones el trabajador es objeto de diversos actos por parte del patrón o de sus representantes, que atentan contra su dignidad y orgullo, que lo lastiman en su ser, que lo humillan, orillándolo a no regresar más a su trabajo. El legislador

previando estas posibles situaciones, que de no haberse contemplado se habría originado que el patrón recurriera constantemente a ellas para lograr la separación de un trabajador al que ya no quisiera sin ninguna responsabilidad de su parte, otorgó al trabajador el derecho a retirarse de su empleo cuando se presentara alguno de esos supuestos o cualquiera otro imputable al patrón que hiciera imposible la continuación de la relación laboral, y más aun, la protección no la limitó sólo a la persona del trabajador, sino que la extendió también a su cónyuge, padres, hijos y hermanos, responsabilizando al patrón no sólo de sus propios actos, sino también por los de sus familiares o dependientes que obren con su consentimiento o tolerancia, y estableció en su favor el derecho a percibir una indemnización por ese concepto, la cual es superior a la consignada para los casos de despido injustificado.

Las causales de rescisión (despido justificado) se encuentran previstas en la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional y en el 51 de su Ley Reglamentaria, y las podemos resumir en las llamadas "faltas de probidad", de acuerdo con el alcance que nuestro máximo tribunal le ha dado a dicho concepto: "FALTA DE PROBIDAD U HONRADEZ, AUNQUE NO EXISTA DAÑO PATRIMONIAL O LUCRO INDEBIDO SE PUEDE INTEGRAR LA CAUSAL DE DESPIDO POR. Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas con mengua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo, procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o lucro indebido, sino sólo que se observe una conducta ajena a un recto proceder." Amparo directo 4009/75. Ferrocarriles Nacionales de México.- 2 de febrero de 1976. Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Volúmenes 91-96. Quinta Parte. Julio-diciembre 1976. Cuarta Sala. Pág. 27

Las indemnizaciones a que tiene derecho un trabajador que rescinde su contrato de trabajo son las que se establecen en el artículo 50 en relación el 52 de la Ley Federal del Trabajo, las cuales nos concretamos a transcribir aquí a reserva de verlas más detenidamente en el último apartado de éste capítulo:

I.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios correspondientes a la mitad del tiempo trabajado;

II.- Si la relación por tiempo determinado excediera de un año, en una cantidad igual al importe de seis meses de salario por el primer año y veinte días más de salario por cada uno de los años siguientes en los que se hubieren prestado servicios;

III.- Si la relación es por tiempo indeterminado, en el importe de veinte días de salario por cada uno de los años en que se hubieren prestado servicios; y

IV.- En todos los casos anteriores se pagará, además, el importe de tres meses de salario y los salarios vencidos que se causen desde el momento del retiro hasta la fecha en que se cumpla con el pago de dichas indemnizaciones.

3.- OTRAS INDEMNIZACIONES.

Las indemnizaciones a que hemos hecho mención tienen su origen en una conducta culpable del patrón, pero, como hemos dicho, no todo acontecimiento que causa daños o perjuicios a un trabajador y que motiva el nacimiento de su derecho a percibir una indemnización se debe a un acto intencional del patrón, pues en muchos de los casos ese acontecimiento es ajeno a su voluntad, o aun cuando el mismo dependa de su voluntad, su realización es necesaria para los fines de la empresa; sin embargo, no por ello el trabajador no va a recibir ninguna indemnización, pues de hecho se le -- causan daños y perjuicios de los que debe de responder el patrono por ser él quien introdujo el riesgo con su fuente de trabajo; y es precisamente a ese tipo de indemnizaciones a las que nos referimos.

a) INDEMNIZACION POR RIESGOS DE TRABAJO.

Con motivo de la prestación de sus servicios, todo trabajador se encuentra expuesto a sufrir en su organismo alteraciones tanto físicas como mentales, que pueden ir desde una simple lesión hasta la muerte, por ello el legislador incluyó dentro de la Ley un capítulo denominado "Riesgos de Trabajo", en el que se prevén la realización y consecuencias de esos infortunios y se determinan las indemnizaciones que les corresponden por ese concepto.

Los riesgos de trabajo son definidos en la propia Ley como "los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo;" es decir, que son contemplado como acontecimientos de realización probable.

De acuerdo con la teoría del "riesgo de la empresa" admitida por nuestro derecho, por virtud de la cual el patrón es responsable de los riesgos que genera su industria por ser estos una consecuencia del funcionamiento de la empresa y por ser el quien obtiene los mayores beneficios de las mismas, el patrono debe de -- responder por los riesgos de trabajo que sufran sus trabajadores, responsabilidad que comprende no sólo el pago de una cantidad de dinero en concepto de indemnización, sino también la obligación de proporcionarles la atención médica necesaria para que recuperen su salud y, en caso necesario, para su rehabilitación.

Sin embargo, cuando el riesgo se ocasiona por una acción intencional del trabajador, realizada por sí o por otro; por no estar el trabajador en estado de lucidez, ya sea por encontrarse en estado de embriaguez o bajo los efectos de alguna droga enervante o de algún tóxico, salvo que estos últimos los hubiere ingerido por prescripción médica y hubiere hecho del conocimiento del patrón esa circunstancia exhibiéndole dicha prescripción suscrita por un médico; por riña o por intento de suicidio, no existe obligación de indemnizar, sino sólo la de procurarles los primeros -- auxilios y cuidar su traslado a su domicilio o a un hospital.

El riesgo de trabajo, puede traer como consecuencia una inca

pacidad temporal, incapacidad permanente total, incapacidad permanente parcial o la muerte.

Luego entonces, siendo distintas las consecuencias que puede traer consigo un riesgo de trabajo, las indemnizaciones que por ese concepto se paguen también serán distintas, según el daño que en cada caso se cause.

Si el riesgo de trabajo trae como consecuencia una incapacidad temporal en el trabajador, la indemnización que por ese concepto le corresponda consistirá en el pago íntegro de los salarios que deje de percibir durante todo el tiempo que perdure la imposibilidad para trabajar. En estos casos tanto el trabajador como el patrón pueden solicitar, si la incapacidad ya se prolongó más de tres meses, una revisión médica para que se determine si el trabajador debe de seguir sometido al mismo tratamiento o procede la declaración de su incapacidad permanente y el pago de la indemnización que le corresponda por ese concepto. El trabajador tendrá derecho al pago íntegro de su salario en tanto no se determine o se declare su incapacidad permanente.

Quando la consecuencia de un riesgo de trabajo es una incapacidad permanente parcial, la indemnización correspondiente al trabajador consistirá en la determinación de un porcentaje que variará entre el máximo y el mínimo fijado en la tabla de valuación de incapacidades permanentes, y que se calculará sobre el total de la indemnización que correspondería si la incapacidad hubiera sido permanente total, es decir, tomando como base el importe de mil noventa y cinco días de salario. Para calcular el porcentaje de la indemnización, entre el máximo y el mínimo fijados en la tabla de valuación, se tomarán en consideración circunstancias tales como la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad, la mayor o menor aptitud que se conserve para ejercer actividades remuneradas semejantes a su profesión u oficio.

En el caso anterior se ha establecido una variante que puede ser determinante para que el monto de la indemnización se fije de una cantidad que exceda al máximo porcentaje fijado en la tabla de valuación; esto es, cuando el trabajador queda imposibilitado para volver a desempeñar su oficio o profesión, caso en el que la incapacidad permanente parcial puede ser equiparada a una incapacidad permanente total, y en tal virtud, la Junta puede aumentar la indemnización hasta el monto que le correspondería si hubiera sufrido una incapacidad permanente total, para lo que tomará en consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar otra similar que le permita obtener ingresos semejantes.

Si la incapacidad permanente total es la consecuencia del riesgo de trabajo, la indemnización a la que se hace acreedor el trabajador consiste en el importe de mil noventa y cinco días de salario.

La indemnización fijada en la Ley para los casos en que la muerte sea la consecuencia de un riesgo de trabajo consiste en el

pago de dos meses de salario para gastos funerarios y en el importe de setecientos treinta días más de salario.

En cuanto al salario que se debe de tomar en consideración para la cuantificación de las indemnizaciones citadas, el artículo 484 de la Ley Laboral nos dice: "Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Título se tomará como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa.

No obstante la disposición anteriormente descrita, existe otra en el mismo ordenamiento (art. 486) que limita el salario diario que se debe de tomar en cuenta para cuantificar el monto de las indemnizaciones por riesgos de trabajo al doble del salario mínimo vigente en la zona económica en la que se encuentre la empresa en la que ocurre el riesgo. Algunas dudas se han suscitado en torno a la interpretación de la disposición que establece la limitación anterior, en cuanto a que si se trata sólo del salario mínimo general o también del mínimo profesional. A este respecto, el criterio de la Suprema Corte ha sido en el sentido de que se puede tratar de ambos, es decir del mínimo general o profesional, según el que percibiera el trabajador. Esta interpretación, aun cuando representa un beneficio para aquellos trabajadores que perciben un salario mínimo profesional, nos parece incorrecta, ya que al referirse la citada disposición al "doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda el lugar de prestación del trabajo", quizo hacer mención al salario mínimo general, que es el único que se fija por zonas económicas, y no así al mínimo profesional, que se fija de acuerdo a la mayor capacitación, aptitudes y habilidad que se requiere para la realización de un trabajo.

Volviendo a la disposición que limita el monto del salario que se debe de tomar como base para cuantificar estas indemnizaciones, la misma es indudablemente arbitraria e injusta, pues no existe razón alguna que la justifique realmente, maxime si tomamos en cuenta que el riesgo de trabajo le ha ocasionado a su víctima un daño tanto físico como moral imposible de compensar con una indemnización, por muy amplia que sea, pues no le reintegrará las facultades perdidas o disminuidas, además de que, mientras mayor sea la cantidad que reciba en concepto de indemnización, le será más fácil solventar sus necesidades.

Por otra parte, creemos que las indemnizaciones que se han fijado en favor de los trabajadores que sufren una incapacidad permanente parcial o total a consecuencia de un riesgo de trabajo, son insuficientes para resarcir al trabajador las ganancias que ha dejado de percibir por la disminución o pérdida de sus aptitudes, sin embargo, parece razonable el comentario que a este respecto hace el Lic. Francisco de Ferrari: "Si el patrono debía pagar una indemnización en todos los casos de accidentes de trabajo, fue o no responsable de éstos, pareció justo que aquella reparación

no fuera como compensación, necesariamente equivalente al daño -- real sufrido por el obrero. Solamente la reparación de una parte del daño experimentado debía quedar a cargo del empleador." (5)

Existen también algunos casos en que los riesgos de trabajo se producen como consecuencia de una falta inexcusable del patrono, es decir, que aún cuando aquél no realiza una conducta dolosa para propiciar la realización del riesgo, el mismo se produce por no haber adoptado las medidas de seguridad necesarias para prevenirlo y evitarlo. El artículo 490 de la Ley Federal del Trabajo determina en que casos existe falta inexcusable del patrón, en -- los cuales la Junta puede incrementar el monto de la indemnización hasta en un 25% más.

Por último, es conveniente recordar que conforme al artículo 60 de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, esta Dependencia se subroga en la obligación que la Ley Federal del Trabajo impone a los patronos respecto de las responsabilidades derivadas de los riesgos de trabajo, cuando aquellos han asegurado a sus -- trabajadores contra los mismos.

b) INDEMNIZACION POR REAJUSTE DE PERSONAL. (ART. 439 L.F.T.)

Al hacer referencia al principio de estabilidad en el empleo, dijimos que el mismo tiene como finalidad procurarle al trabajador la conservación de su empleo mientras así lo desee y no surja una causa que justifique la terminación de la relación laboral. -- Las causas que legalmente justifican la terminación de una relación de trabajo se encuentran expresamente determinadas en los artículos 53 y 434 de la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, aun cuando no se establece en forma expresa, las causales de rescisión contenidas en los artículos 47 y 51 del propio ordenamiento también pueden ser consideradas como causas de terminación de la relación de trabajo, ya que justifican la misma.

Ahora bien, en el artículo 439 de la Ley se encuentra una -- disposición que parece ser contraria a los fines del principio de estabilidad en el empleo, pues en ella se acepta que el patrón -- pueda dar por terminada la relación de trabajo con algunos trabajadores cuando la implantación de maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo hagan necesaria la reducción del personal, lo cual lo deberá hacer previo convenio celebrado con el sindicato -- titular del contrato colectivo de trabajo que rige dentro de la empresa o previa autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Decimos que parece ser una medida contraria al principio de estabilidad en el empleo en virtud de que autoriza al patrono para que dé por terminada la relación de trabajo con algunos de sus trabajadores aun cuando subsista la materia de trabajo que motivó la contratación; aquellos no hayan dado causa para la terminación, ni se presente una causa que realmente haga imposible la continuación de la relación de trabajo. Sin embargo, de la misma manera que justificamos la presencia de la cláusula de exclusión contem-

plada en el último párrafo del artículo 395 de la propia Ley, por su finalidad protectora de los organismos sindicales, también nos parece acertada la disposición en comentario, pues si bien es --- cierto que la misma admite la separación de los trabajadores sin haberse agotado la materia de trabajo, sin haber dado causa para ello o sin haberse presentado una causa que realmente haga imposible la continuación de la relación laboral, también lo es que, a nuestro parecer, la misma está fundada en el provecho y beneficio de la colectividad, ya que a medida que ésta va creciendo, también sus necesidades van en aumento, y la satisfacción de las mismas depende en gran medida de los bienes producidos por la industria, la cual necesariamente tiene que recurrir al uso de medios más rápidos y eficientes para cumplir con su cometido, y ello --- trae como consecuencia la mecanización de las empresas, la modernización de su maquinaria y la implantación de nuevos sistemas de trabajo que, a su vez, traen aparejada la necesaria reducción de personal.

Se tomó en consideración la innegable realidad del progreso, al cual no puede permanecer ajeno el sector empresarial.

Respecto al hecho del reajuste de personal con motivo de la implantación de maquinaria en las empresas, el Lic. Euquerio Guerrero opina: "Considerando a la industria en su conjunto, se ha dicho que la simplificación en la maquinaria no produce el desempleo, pues si bien en una empresa, particularmente considerada, puede ocurrir la disminución del personal, la mayor industrialización empuja la apertura de nuevas fuentes de trabajo que ofrecen oportunidades de empleo en mayor escala. El problema consistirá, en todo caso, en la capacitación adecuada del personal." (6)

Los trabajadores reajustados, es decir, los que son separados de sus empleos con motivo de la implantación de maquinaria o de nuevos sistemas de trabajo, tienen derecho a percibir una indemnización consistente en el importe de cuatro meses de salario y veinte días de salario por cada uno de los años de servicios -- prestados o una cantidad mayor si así se hubiere pactado.

El importe de esta indemnización nos parece adecuada si tomamos en consideración que la relación de trabajo la está dando por terminada el patrón en su propio beneficio, pues no se trata de aquellos casos en que el trabajador es separado por despido o rescisión sin mayor consecuencia interna en la fuente de trabajo, si no que en este caso el efecto del reajuste va a ser la obtención de un mayor beneficio económico para el patrón, que se producirá por la implantación de maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo que le van a propiciar rapidez y aumento en la producción.

Ahora bien, para que se pueda llevar a cabo un reajuste de personal, es necesario que previamente se celebre un convenio en ese sentido con el sindicato titular del contrato colectivo de -- trabajo que rige las relaciones obrero-patronales en la empresa, o a falta de este, se requiere la autorización de la Junta. Si no existe el referido convenio o, en su caso, la autorización de la Junta, y los trabajadores son separados de su empleo, estaremos -- ante un caso típico de despido injustificado, en el que los traba

trabajadores podrán hacer valer cualquiera de los derechos consignados en el artículo 48 de la Ley Laboral, es decir, podrán demandar su indemnización o su reinstalación, con el consecuente pago de los salarios caídos en ambos casos.

Sin embargo, ¿qué ocurre si en el juicio se demuestra que la separación de los trabajadores fue una consecuencia necesaria de la implantación de maquinaria o de nuevos sistemas de trabajo, es decir, que existió un reajuste de personal sin haberse observado los requisitos formales para ello.

La Ley no nos dice nada al respecto, pero creemos que en caso de que el trabajador sea reajustado sin haberse llevado a cabo las formalidades necesarias para ello, es decir, que no se hubiere celebrado un convenio ni solicitado la autorización de la Junta, y lograra demostrar dicha circunstancia, es decir, que fue separado de su empleo con motivo de la implantación de maquinaria o de nuevos sistemas de trabajo que hicieron necesaria la adopción de esa medida, la condena al patrón debería ser, no la consignada para los casos de despido injustificado, sino la consistente en el pago de la indemnización que al trabajador le hubiera correspondido por el reajuste, ya que el mismo verdaderamente existió y le está reeditando al patrón sus beneficios. Pero además, comprendería también el pago de la cantidad que en concepto de salario hubiera percibido desde la fecha de la separación a la fecha en que se le haga entrega de la indemnización, cantidad que no necesariamente sería considerada como pago de salarios vencidos, ya que si se ha demostrado que existió el reajuste, es evidente que no se pudieron generar salarios vencidos a partir del momento en que ocurrió aquél, sino que tendría el carácter de una sanción impuesta al patrón por no haber cumplido con los requisitos legales necesarios para llevar a cabo el reajuste y por no entregar al trabajador la indemnización correspondiente en el momento de la separación, causándole con ello un perjuicio que va a ser resarcido con dicha cantidad.

La adopción de esta medida sería aplicable sólo para aquellos casos en que el trabajador demandara su indemnización y no su reinstalación, pues en este último caso, aun cuando el patrón se excepcionara aduciendo que la separación del trabajador fue necesaria por la implantación de maquinaria o de nuevos sistemas de trabajo y que, por lo tanto, se trató de un reajuste y no de un despido injustificado, el sólo hecho de no haber cumplido con los requisitos legales para llevarlo a cabo haría injustificada la separación del trabajador, por lo que tendría la obligación de reinstalarlo.

Así pues, la falta de cumplimiento de los requisitos legales establecidos para llevar a cabo un reajuste de personal tendría un efecto distinto en la acción de indemnización y en la de reinstalación. En el primer caso el reajuste se consideraría válido para el efecto de proporcionar al trabajador un mayor beneficio económico, mientras que en el segundo sería ilegal, para el efecto de garantizarle al trabajador el principio de estabilidad en el empleo.

c) INDEMNIZACION POR TERMINACION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Dentro de una relación de trabajo pueden ocurrir ciertos hechos ajenos a la voluntad de las partes que traen como consecuencia el cierre definitivo de las empresas o la reducción de sus trabajos, lo que a su vez propicia la terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 434, determina como causas de terminación colectiva de las relaciones laborales las siguientes:

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 incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III.- El agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva;

IV.- El vencimiento del término, la terminación de la obra o el agotamiento del capital invertido en las relaciones de trabajo celebradas para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas; y

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

La presentación de cualquiera de estas causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo es, como ya dijimos, ajena a la voluntad de las partes, sin embargo, el patrón o sus herederos, deberán pagar al trabajador una indemnización por los daños que le ocasiona la terminación imprevista de la relación de trabajo, ya que el hecho de que el acontecimiento que propicia dicha terminación no le sea imputable al patrón, no lo releva de la obligación de responder a sus trabajadores por los daños que se les ocasionan, pues como ya se dijo, debe de responder por los riesgos y consecuencias que se derivan de su fuente de trabajo.

La indemnización que se le condena a pagar en estos casos comprende el importe de tres meses de salario, monto que nos parece adecuado en atención a que el acontecimiento que propició la terminación de la relación de trabajo está perjudicando a ambas partes.

Es probable que en ciertos momentos se pudiera considerar como injusto el hecho de que, después de que el patrón se encuentra en un estado de incapacidad física o mental o de que ha muerto, se tenga que pagar al trabajador una indemnización consistente en

el importe de tres meses de salario, pues encima de la pena moral que implica cualquiera de esos acontecimientos y los gastos que se pueden derivar de los mismos, es posible que el obligado sea una persona de escasos recursos económicos, en virtud de que, para que ese acontecimiento propicie la terminación de la relación laboral, por lo regular se trata de patrones en pequeños comercios o en labores domésticas. Sin embargo, aun cuando esa circunstancia se presentara, es indudable que el trabajador está sufriendo un daño al verse repentinamente sin empleo y sin manera de obtener los recursos suficientes para satisfacer sus necesidades y las de su familia, por lo cual es necesario otorgarle una indemnización que lo ayude a superar ese momento.

Volviendo a las causas que motivan la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, sólo en los casos previstos en la fracción IV del citado artículo 434 el patrón queda eximido de la obligación de pagar alguna indemnización, y esto es así porque -- desde el momento en que se inicia la relación de trabajo, el trabajador sabe que la duración de la misma se encuentra limitada al cumplimiento de una condición estipulada, por lo que al cumplirse la misma no se le causa daño o perjuicio alguno, en virtud de no haber sido imprevista ni arbitraria la terminación.

Por otra parte, y como un intento más de mantener vigente en lo máximo posible el principio de estabilidad en el empleo, se prevé en la propia Ley Laboral que para el caso de que el patrón reanude las actividades de su empresa o cree una semejante, tendrá las obligaciones consignadas en el artículo 154 del mismo ordenamiento que dice: "Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo..."

d) INDEMNIZACION POR SUSPENSION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE -- TRABAJO.

Al igual que existen causas que propician la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, también existen circunstancias y factores ajenos a la voluntad de las partes que imposibilitan la continuidad y el desarrollo normal de las relaciones de trabajo dentro de una empresa y que hacen necesaria la suspensión temporal de los trabajos; a estas últimas la Ley las encuadra dentro de su capítulo denominado "Suspensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo" y las llama "Causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento." -- (art. 427).

Aun cuando en el capítulo respectivo de nuestra Ley Federal del Trabajo se habla de una "suspensión" colectiva de las relaciones de trabajo, es conveniente recordar que esta suspensión afecta sólo a las obligaciones primordiales derivadas de toda relación laboral como son la prestación del servicio y el pago de un salario, así como aquellas que sean su consecuencia directa, pero

no la de todas las demás, pues ello implicaría, en primer lugar, no una suspensión en la relación, sino una terminación de la misma y, en segundo lugar, de admitirse la suspensión de todas las obligaciones, se llegaría al absurdo de permitir que tanto trabajadores como patrones pudieran cometer en contra del otro o de sus familiares, durante el tiempo que perdurara la suspensión, injurias, malos tratos, etc. que harían imposible la continuación de la relación de trabajo al reanudarse los trabajos, pero que no podrían invocarse como causales de rescisión por haber ocurrido con mucha anterioridad. Por ello insistimos en que se trata de una suspensión de las obligaciones primordiales de prestar el servicio y de pagar el salario, así como las derivadas de ellas, pero que continúan subsistiendo otras de vital importancia como son la lealtad, la honradez y el respeto mutuos, y que la violación de estas se puede invocar como causal de rescisión aun cuando se encuentre suspendida la relación de trabajo.

A continuación transcribimos una ejecutoria de la Suprema Corte que, aunque no se refiere específicamente a las relaciones colectivas de trabajo, nos sirve para darnos cuenta que en los casos en que se encuentra suspendida legalmente una relación de trabajo, continúan vigentes algunas obligaciones: "La suspensión de un contrato de trabajo -resolvió la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el amparo directo 512/52- sólo implica que las partes dejan de estar obligadas a cumplir con las obligaciones de carácter positivo, como lo son el pago de salario, por parte del patrón y la prestación del servicio, por parte del trabajador, y de más obligaciones pactadas; más no las que consisten en abstenciones ya que no puede considerarse que el vínculo jurídico de trabajo haya dejado de existir; pues de admitirse se llegaría al absurdo de considerar que no incurre en falta el trabajador que debiendo mantener los secretos de fabricación de su patrón, durante una licencia los revela y lucra con ellos, da mal trato a su patrón o a sus familiares o incurre en las diversas prohibiciones legalmente consideradas como casos de rescisión del contrato de trabajo." (7)

Partiendo de la base de que el vínculo jurídico-laboral permanece vigente y que se suspenden únicamente las obligaciones primordiales de cada una de las partes, el principio de estabilidad en el empleo no se ve afectado, ya que al desaparecer el obstáculo motivo de la suspensión de los trabajos en la empresa, nuevamente se actualizan y cobran vigencia todas las consecuencias jurídicas que nacen de las relaciones obrero-patronales.

De acuerdo al artículo 427 de nuestro ordenamiento laboral, son causa de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento las siguientes:

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

II.- La falta de materia prima, no imputable al patrón;

III.- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;

IV.- La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;

V.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y

VI.- La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.

En la Ley se establece que el monto de la indemnización que corresponde a los trabajadores por la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo será determinado por la Junta, sin que en ningún caso pueda exceder del importe de un mes de salario, debiéndose de tomaren consideración al momento de fijar la misma el tiempo probable de la suspensión de los trabajos y la posibilidad de que los trabajadores encuentren un nuevo empleo.

Es evidente que en los casos de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, el daño que se les causa a los trabajadores por ese motivo es menor al que se les causa cuando se da por terminada la relación de trabajo por causas no imputables a ellos, pues en la terminación el daño no sólo consiste en la pérdida del empleo, sino también en la de todos aquellos derechos derivados de la prestación del servicios como son la antigüedad, derechos escalafonarios, salario por cuota diaria, y demás prestaciones, que son difíciles de obtener en forma inmediata en cualquier otra empresa como trabajador de nuevo ingreso; mientras que en los casos de suspensión colectiva el daño se reduce a dejar temporalmente al trabajador sin su empleo, y consecuentemente sin su salario, pero sigue conservando todos sus derechos que adquirió con motivo de la prestación de sus servicios, los que tendrán vigencia nueva mente a partir del momento en que se reinicien los trabajos en la empresa; por esos motivos las indemnizaciones fijadas para uno y otro caso son distintas, ya que mientras en la terminación de la relación de trabajo la indemnización pretende compensar al trabajador por las consecuencias funestas que se derivan de la propia separación, en la suspensión colectiva la indemnización tiene por objeto proporcionar al trabajador una ayuda para que pueda subsistir mientras se reanudan los trabajos o, en su caso, mientras encuentra un nuevo trabajo.

Por último, si la suspensión se lleva a cabo sin la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje o la que se llevó a cabo no es aprobada por la propia autoridad, los derechos a que se hacen acreedores los trabajadores son los mismos que les corresponden por despido injustificado, ya que no existió motivo que legalmente justificara la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.

e) INDEMNIZACION POR INCAPACIDAD FISICA O MENTAL DE UN TRABAJADOR NO DERIVADA DE UN RIESGO DE TRABAJO.

Así como los trabajadores se encuentran expuestos a sufrir accidentes con motivo o en ejercicio de su trabajo, así también se encuentran expuestos a sufrir accidentes y enfermedades fuera del ejercicio del trabajo o por motivos distintos al mismo; a los primeros, como ya vimos, se le ha llamado "riesgos de trabajo", a los segundos, precisamente por no tener ninguna relación con el trabajo y ser acontecimientos a los que nos encontramos expuestos todos, trabajadores o no trabajadores, los podemos denominar "riesgos naturales".

La realización de un riesgo de trabajo que produzca una incapacidad en el trabajador, cualquiera que sea su naturaleza, hace nacer para el patrón la obligación de pagar una indemnización, con excepción de aquellos casos en que por Ley se encuentra expresamente eximido de esa obligación por haber ocurrido el riesgo por una conducta dolosa o culpable del propio trabajador. Esta obligación deriva, como ya dijimos anteriormente, de la aplicabilidad de la teoría del "riesgo de la empresa", que lo hace responsable de los accidentes y enfermedades que sufren los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo, por ser estos una consecuencia directa del funcionamiento de la empresa; pero cuando el trabajador sufre un accidente por motivos ajenos a la prestación del servicio, la regla general aplicable es que el patrón no tiene ninguna responsabilidad ni obligación, pues el infortunio deriva de un hecho natural o fortuito ajeno a su industria.

Sin embargo, en el artículo 54 de la Ley Laboral, al hacerse referencia al contenido de la fracción IV del precepto inmediato anterior, que determina como causal de terminación de la relación de trabajo: "La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo", se establece que en ese caso el patrón tendrá la obligación de cubrirle al trabajador el importe de un mes de salario además del importe correspondiente a su prima de antigüedad o, de ser posible, y si así lo desea el trabajador, proporcionarle un empleo compatible con sus aptitudes, pero sólo en el caso de que la incapacidad o inhabilidad no sea consecuencia de un riesgo de trabajo.

La adopción de esta medida nos parece justa, pues aun cuando el patrón no es responsable de la incapacidad o de la inhabilidad del trabajador que lo imposibilita para continuar prestando sus servicios, lo cierto es que a partir de ese momento la situación para el trabajador se torna difícil, pues se encuentra sin empleo y con la carga de una incapacidad que le impide volver a trabajar o que le dificulta encontrar un trabajo adecuado a sus aptitudes, por lo que no sería justo que el patrón dejara en esos momentos a su suerte y sin ninguna ayuda a un trabajador que le fue útil y del que se sirvió mientras estuvo en pleno uso de sus facultades.

Ahora bien, es necesario que la incapacidad física o mental o la inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la

prestación del trabajo, sea considerada como permanente y no sólo temporal, pues en este último caso el efecto será el de la suspensión temporal de los efectos primordiales de la relación de trabajo, es decir, de la obligación de prestar el servicio y la de pagar el salario mientras subsista la imposibilidad para trabajar, de conformidad con lo establecido en la fracción II del artículo 42 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

4.- MONTO Y FORMA DE PAGO DE LAS INDEMNIZACIONES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.

Durante el transcurso del presente capítulo, al referirnos a los diferentes casos de terminación y suspensión de la relación de trabajo en los que se genera el derecho a percibir una indemnización, hicimos también mención al monto de las mismas y dijimos que consistían en:

1.- Despido injustificado:

- a) Tres meses de salario, veinte días de salario por cada año de servicios prestados y salarios vencidos, cuando el patrón se exime de la obligación de reinstalar al trabajador, por encontrarse éste en alguno de los casos de excepción previstos en el artículo 49 de la Ley Laboral.
- b) Tres meses de salario y salarios vencidos, en los casos en que el trabajador demanda su indemnización y nunca es reinstalado.
- c) El importe de los salarios vencidos, cuando el trabajador demanda su indemnización pero durante el transcurso del juicio es reinstalado. Este caso no se encuentra expresamente previsto por la Ley, sin embargo, tanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje como los Tribunales Superiores, han admitido el criterio de que cuando el trabajador es reinstalado durante el transcurso del juicio, cualquiera que haya sido la acción intentada, la condena al patrón, en caso de que se demuestre la injustificación del despido, consistirá sólo en el pago de los salarios caídos que se causaron desde la fecha de la separación a la fecha de la reinstalación.
- d) El importe de los salarios vencidos, cuando el trabajador demanda su reinstalación.

2.- Rescisión o retiro del trabajador:

- a) Tres meses de salario, salarios vencidos y el importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, cuando la relación de trabajo se celebró por tiempo determinado menor de un año.
- b) Tres meses de salario, salarios vencidos, seis meses de salario por el primer año de servicios prestados y veinte días más por cada uno de los años siguientes en que se hubiera prestado el servicio, cuando la relación de trabajo fuera por tiempo determinado mayor de un año.
- c) Tres meses de salario, salarios vencidos y veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, cuando la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado.

3.- Riesgos de trabajo:

a) El pago íntegro de los salarios mientras subsista la imposibilidad para trabajar, cuando el riesgo de trabajo traiga como consecuencia un incapacidad temporal.

b) Cuando el riesgo ocasiona una incapacidad permanente parcial, el monto de la indemnización correspondiente consiste en una cantidad que variará entre el máximo y el mínimo del porcentaje fijado en la tabla de valuación de incapacidades y que se calculará sobre el importe total que se pagaría al trabajador si hubiera sufrido una incapacidad permanente total.

c) El pago de mil noventa y cinco días de salario, cuando se produzca una incapacidad permanente total.

d) Setecientos treinta días de salario y el importe de dos meses de salario para gastos funerarios, en el caso de que la muerte del trabajador sea la consecuencia del riesgo de trabajo.

4.- Terminación colectiva de las relaciones de trabajo:

En este caso la indemnización consiste en el importe de tres meses de salario, a excepción de aquellos casos en que la relación de trabajo se hubiere celebrado por tiempo u obra determinada o para la inversión de un capital determinado con el objeto de explotar minas que carecen de minerales costeables o para restaurar minas abandonadas, en los que no se tiene derecho a indemnización.

5.- Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo:

En este caso la determinación del monto de la indemnización corresponde a la Junta de Conciliación y Arbitraje, y para tal efecto deberá tomar en consideración circunstancias tales como el tiempo probable de la suspensión y la posibilidad de encontrar un nuevo empleo; pero en ningún caso la indemnización podrá exceder del importe de un mes de salarios.

6.- Incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo, que no derive de un riesgo de trabajo:

La indemnización por este concepto consiste en el importe de un mes de salario.

7.- Reajuste de personal por la implantación de maquinaria o de nuevos sistemas de trabajo:

El monto de la indemnización fijada para estos casos comprende el importe de cuatro meses de salario y veinte días de salario por cada año de servicios prestados o una cantidad mayor si así se hubiese convenido.

En todos los casos en que el acontecimiento que origina el pago de una indemnización provoca también la terminación de la relación de trabajo, el trabajador tiene derecho a percibir, junto con su indemnización, el pago de su prima de antigüedad, a la que nos referimos más adelante.

Quando nos referimos a cada una de las indemnizaciones señaladas y a sus respectivos montos, tratamos de ver los pros y los contras que, a nuestro parecer, implica cada una de ellas, pero en los casos de las indemnizaciones por despido injustificado y por rescisión de la relación de trabajo por causas imputables al patrón, no hicimos mención al respecto por considerar que deben de ser objeto de un estudio más a fondo por tratarse de dos casos

de terminaci3n de la relaci3n laboral que tienen una estrecha vinculaci3n con el principio de estabilidad en el empleo; en tal virtud nos referiremos a ellas en el orden sealado anteriormente, es decir, veremos primero las indemnizaciones que les corresponden a los trabajadores cuando el patr3n se exime de la obligaci3n de reinstalar, despu3s la que les corresponde cuando demandan su reinstalaci3n o su indemnizaci3n por despido injustificado, y por 3ltimo las que les corresponden por rescisi3n por causas imputables al patr3n.

a) Respecto al monto de la indemnizaci3n que el patr3n debe pagar por eximirse de la obligaci3n de reinstalar, el mismo nos parece justo en virtud de que 3l es quien est3 dando por termina da la relaci3n de trabajo, rompiendo con ello con el principio del derecho de estabilidad e impidiendo que el trabajador genere una antigüedad y disfrute de los derechos derivados de la misma; con la s3la excepci3n de los trabajadores de confianza a quienes, por la naturaleza e importancia de sus funciones, consideramos conveniente que su indemnizaci3n sea mayor a la establecida, con el objeto de garantizarle una mayor seguridad en la conservaci3n de su empleo, pues ante el monto de las indemnizaciones que se verían obligados a pagar los patrones, los despidos de aquellos serían por causas verdaderamente graves.

b) Cuando el trabajador despedido injustificadamente opta por su indemnizaci3n, el importe de la misma comprende el pago de tres meses de salario y el de los salarios vencidos que se causen hasta la fecha en que se cumplimente el laudo.

El análisis de esta indemnizaci3n lo haremos en forma comparativa con la que se ha establecido para los casos de retiro del trabajador por causas imputables al patrono, pues consideramos que existe una gran semejanza entre el despido injustificado y el retiro del trabajador por causas imputables al patr3n.

No obstante que el retiro y el despido tienen como antecedente una conducta dolosa y arbitraria del patr3n que trae como consecuencia la separaci3n del trabajador de su empleo, la Ley les ha dado un trato diferente, tanto en las acciones que se pueden ejercitar en cada caso como en el monto de la indemnizaci3n correspondiente. As3 tenemos que para el caso de despido el trabajador puede optar entre su reinstalaci3n y su indemnizaci3n consistente en el importe de tres meses de salario y los salarios vencidos, mientras que en el retiro del trabajador no existe esta opci3n, sino que s3lo puede demandar su indemnizaci3n, cuyo monto dependera del tiempo por el que se hubiere celebrado la relaci3n de trabajo, pero que en cualquier caso ser3 superior al del despido.

Nos parece absurdo que la indemnizaci3n que puede reclamar un trabajador que ha sido despedido injustificadamente sea inferior a la que le corresponde cuando rescinde su contrato, pues creemos que es igualmente reprobable la actitud de un patrono que despide arbitrariamente a un trabajador que la de aqu3l que realiza faltas de probidad y comete en contra del trabajador actos que

hacen imposible la continuación de la relación laboral, con el -- único ánimo de "cansarlo" y lograr que se retire del servicio.

Por otra parte, creemos que el acto del despido es, en esencia, una causal de rescisión de la relación de trabajo, ya que el patrón al separar injustificadamente a un trabajador de su empleo no está obrando con un recto proceder en la relación de trabajo, -- pues con su conducta arbitraria está impidiendo al trabajador la -- continuación de la prestación de sus servicios, y en consecuencia está incurriendo en una falta de probidad.

Ahora bien, la diferencia que existe en la indemnización por despido injustificado y por rescisión del trabajador por causas -- imputables al patrón (hablamos de una relación de trabajo por tiempo indeterminado en ambos casos), consiste en que en esta última se incluye el pago de veinte días de salario por cada uno de -- los años en que se haya prestado el servicio.

Respecto a las razones que tuvo el legislador para incluir -- el pago de veinte días de salario por cada año de servicios en la rescisión y no así en el despido, el Lic. Roberto Muñoz Ramón nos dice: "La razón de que la indemnización por despido sólo sea de -- tres meses de salario y salarios caídos, sin comprender los 20 -- días de salario por cada año de antigüedad, es que el actor al -- ser separado puede optar, en este caso, por su reinstalación y -- conservar su antigüedad y los beneficios de ésta. La razón de que la indemnización por retiro sea de tres meses de salario, sala-- rios caídos y 20 días de salario por cada año de antigüedad, es -- que el actor al separarse, únicamente puede demandar la indemniza-- ción y necesariamente pierde su antigüedad y beneficios". (8)

Si los veinte días por año que se otorgan en caso de retiro -- del trabajador constituyen una indemnización que se le da por la -- pérdida de su antigüedad y los beneficios de la misma por una cau -- sa imputable al patrono, entendemos entonces que dicho derecho -- también le debería corresponder en los casos de despido injustifi -- cado en que el trabajador decide demandar su indemnización, ya -- que al ejercitar esa acción está manifestando su conformidad con -- la terminación de la relación de trabajo hecha por el patrono al -- despedirlo, y por lo tanto, pierde su antigüedad y los beneficios -- de la misma por culpa del patrón; y si bien es cierto que el tra -- bajador despedido injustificadamente tiene la opción de solicitar -- su reinstalación y así seguir conservando su antigüedad y los be -- neficios de la misma, también lo es que, en muchos de los casos, -- decide demandar su indemnización no porque el haya deseado la rup -- tura de la relación laboral, sino porque con anterioridad al des -- pido fue objeto de actos que lesionaron su orgullo y dignidad y -- que son los que lo orillan a ya no regresar a su trabajo, además -- de que sabe que por haber vuelto con motivo de un juicio la situa -- ción puede volverse más tensa, siendo objeto nuevamente de aque -- llos actos, que tendría que soportar por su necesidad de trabajo; -- es decir, que opta por demandar su indemnización no porque el ha -- ya deseado la ruptura de la relación laboral, pues en la mayoría -- de los casos tiene la necesidad de conservar ese trabajo, sino -- porque sabe que la continuación y el desarrollo normal de la rela -- ción de trabajo será muy difícil y decide cortar por lo sano man

festando su conformidad con la terminación realizada por el patrón a través del despido injusto. Entonces, siendo el patrón quien con sus actos, incluyendo el del despido, orilla al trabajador a decidirse a no regresar a su trabajo, no encontramos motivo para que no se compense al trabajador por la pérdida de su antigüedad y sus beneficios por el hecho de haber optado por su indemnización, ya que el admitir que el trabajador despedido injustamente renuncia a su antigüedad por haber solicitado su indemnización, y en el caso en que rescinde no renuncia a ella, es totalmente inequitativo si tomamos en consideración que en el despido se está separando al trabajador inicialmente contra su voluntad, pues aun cuando tenga el derecho a demandar su reinstalación ello no hace desaparecer el hecho del despido; mientras que en la rescisión es el propio trabajador quien se separa de su trabajo por ya no soportar las faltas de probidad en que incurre el patrón.

Además, es necesario dejar establecido que, a nuestro parecer, al ejercitar el trabajador la acción de indemnización, no es él quien está planteando en contra de la voluntad del patrón la terminación de la relación de trabajo, ya que fue aquél quien puso de manifiesto esa intención al realizar el despido, sino que sólo está manifestando su conformidad con el rompimiento planteado por considerarlo más conveniente.

Por otra parte, si en el Constituyente del 17 no se estableció ninguna diferencia en cuanto al monto de la indemnización por despido y el de la rescisión o retiro, no vemos por qué en la Ley Laboral si se estableció una diferencia a ese respecto.

Así pues, en base a lo manifestado, pensamos que el monto de la indemnización que corresponde para el caso de despido injustificado debería ser igual a la que corresponde para el caso de rescisión o retiro del trabajador.

c) Cuando el trabajador demanda su indemnización por despido injustificado (tres meses de salario y salarios vencidos), pero es reinstalado en su empleo a raíz del ofrecimiento de trabajo que se le hizo dentro del juicio y que aceptó, es común ver que las Juntas de Conciliación y Arbitraje dejan de conocer de la acción principal, es decir de la indemnización solicitada, y se avocan al conocimiento del juicio por lo que hace a los salarios-vencidos y demás prestaciones para cuyo pago no constituye un obstáculo la continuación de la relación de trabajo.

Este criterio, que no encuentra apoyo en ninguna disposición de la Ley Federal del Trabajo, nos parece contrario a los intereses de la clase trabajadora, ya que si bien es cierto que las acciones de indemnización y de reinstalación son totalmente opuestas, en virtud de que la primera implica la conformidad con la terminación de la relación laboral y la segunda de mantener vigente ese vínculo, y que el ejercicio de una de ellas excluye necesariamente el de la otra, también lo es que el hecho de que el trabajador acepte el ofrecimiento de trabajo no implica que se esté cambiando la acción, pues como ya vimos, ni la doctrina ni la legislación permiten el cambio de la acción ejercitada, sino que

sólo está aceptando un ofrecimiento de trabajo que le hizo el patrón a sabiendas de que lo que aquél pretende es que se le indemnice por el despido injustificado de que fue objeto.

Se argumenta que en el caso en que el trabajador es reinstalado no es posible indemnizarlo con el importe de tres meses de salario en virtud de que tal indemnización se otorga precisamente como consecuencia de la ruptura definitiva de la relación laboral, y en el caso que nos ocupa el hecho de la reinstalación es lo que viene a evidenciar que no existió un rompimiento en la relación de trabajo; sin embargo, si se demuestra que efectivamente existió la separación injustificada del trabajador, consecuentemente también queda demostrado que el patrón tuvo la intención de dar por terminada unilateralmente la relación, incurriendo con ello en un acto indebido que le causó un daño al trabajador, quien se encontró temporalmente dentro de la fila de los desempleados y se vió expuesto a no poder obtener los medios necesarios para satisfacer sus necesidades, daño que no le es compensado con el pago de los salarios caídos, pues éstos tienen por objeto resarcirle las ganancias que dejó de percibir por culpa del patrón, pero no indemnizarlo por dicho daño.

Así pues, la intención de que se deje subsistente la acción de indemnización aun cuando el trabajador haya sido reinstalado en su empleo, tiene como finalidad que, con la misma, se compense al trabajador por los daños que le causó el despido. Además, la adopción de esta medida le daría una mayor aplicabilidad al principio de estabilidad en el empleo, pues se disminuirían en gran parte los ofrecimientos de trabajo que sólo persiguen como finalidad la reversión de la carga de la prueba en perjuicio del trabajador, y, entonces sí se podría presumir verdaderamente la "buena fé" de los que se hicieran.

d) En cuanto a la indemnización que corresponde al trabajador que demanda su reinstalación, comprende, independientemente del derecho a ser reinstalado, el pago de los salarios vencidos que se causen desde la fecha de la injustificada separación a la fecha en que se lleve a cabo la reinstalación.

Aquí volvemos a manifestar nuestra inconformidad con el monto de la indemnización que se dá al trabajador despedido injustificadamente, pues, al igual que en los casos anteriores, existe una circunstancia que no fue contemplada por el legislador, y que es que el acto del despido le está causando un daño al trabajador sin que se le indemnice por ello, por lo que nuevamente insistimos en que sería conveniente que se condenara al patrón al pago de una cantidad que tenga por objeto compensar por ese daño, indemnización que consistiría, como en el caso anterior, en el importe de tres meses de salario.

Por lo que hace a las indemnizaciones que corresponden por rescisión o retiro del trabajador, las mismas, como ya vimos, varían según el tiempo por el que se haya celebrado la relación de trabajo.

En cuanto a la indemnización que por este concepto corresponde cuando la relación de trabajo disuelta era por tiempo determinado menor o mayor de un año, la justificación de su monto la encontramos en el siguiente razonamiento del Dr. Baltasar Cavazos: "La justificación de esta indemnización tan elevada es que los trabajadores que celebran contratos por tiempo fijo, calculan de antemano todas sus consecuencias e inclusive se trasladan a otros lugares, o dejan sus trabajos en busca de nuevas oportunidades y debe resarcirseles mayormente por los perjuicios que se les causan... Ejemplo: el ingeniero minero que deja la ciudad en donde vive para irse a la mina con todo y su familia, confiando en un largo contrato por tiempo fijo." (9).

Respecto a las indemnizaciones a que se hace acreedor un trabajador que rescinde su contrato de trabajo celebrado por tiempo indefinido (tres meses de salario, salarios vencidos y veinte días de salario por cada año de servicios), la misma nos parece aceptable en atención a lo manifestado al referirnos a la indemnización por despido injustificado.

Ahora bien, si en los casos de despido injustificado se concede al trabajador la facultad de elegir entre su indemnización y su reinstalación, esta última acción con el objeto de que se mantenga vigente la relación de trabajo cuando así lo desee el trabajador y así darle efectividad al principio de estabilidad en el empleo, creemos que también sería posible otorgarle al trabajador la facultad de elegir entre la indemnización y la reinstalación en los casos en que se retire de su trabajo por causas imputables al patrón, pues al igual que en el despido injustificado está perdiendo su empleo por culpa del patrón, por lo que el hecho de su separación no debería implicar necesariamente la disolución de la relación de trabajo, ya que ello es contrario al principio de estabilidad en el empleo, en virtud de que se está proporcionando al patrón la fórmula para el rompimiento de una relación de trabajo al establecerse que las faltas en que incurra son causales de rescisión, pues con ello se está dando pie a que las cometa cuando quiera deshacerse definitivamente de un trabajador sin correr el riesgo de que se le pueda condenar a reinstalarlo.

El Lic. Delgado Moya se percató de esta situación, pues al comentar las reformas constitucionales de 1962, y en especial la de la fracción XXII del artículo 123 constitucional dice: "...Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos (esta falta de probidad y estos malos tratamientos a que alude en esta parte la fracción XXII, vienen a confirmar una vez más que el patrono y la Constitución, coludidos con las autoridades correspondientes encargadas por mandato expreso de la Ley de la calificación de esos conceptos: faltas de probidad y malos tratamientos, en cualquier tiempo y lugar, se hayan en la opción -uno facultado y otra facultando- de hacer negativo el derecho de la estabilidad en el empleo)." (10).

Pensamos que una posible forma de resolver esto sería estableciéndose que en el caso de que el patrono incurra en alguna falta de probidad, designando como tales a todas aquellas que aparezcan como causales de rescisión por causas imputables al patrón en el artículo 51 de la Ley Laboral, el trabajador puede separarse de su empleo sin ninguna responsabilidad para él y optar por su indemnización o su reinstalación; es decir, que la separación del trabajador por esas causas no tenga como consecuencia necesaria la ruptura definitiva de la relación de trabajo, sino que también pueda ser considerada como una medida protectora del principio de estabilidad en el empleo, en cuyo caso la separación tendría como finalidad la de impedir que el patrono siga incurriendo en más faltas, poniendo en conocimiento de la autoridad aquellas en que hubiere incurrido para ponerle un "alto" a través de una sanción y se pueda continuar con el desarrollo de la relación de trabajo.

A continuación sintetizaremos los montos y formas de indemnización que hemos venido proponiendo a lo largo del presente inciso, partiendo de la base que tanto el despido injustificado como el retiro del trabajador no producen como consecuencia inmediata la terminación de la relación de trabajo, sino sólo una suspensión, que será temporal si se lleva a cabo la reinstalación y definitiva si no existe, así como también de que en ambos casos se pueden ejercitar indistintamente las acciones de indemnización y de reinstalación.

Indemnización cuando el despido del trabajador o su retiro por causas imputables al patrón produce como consecuencia la suspensión temporal de la relación laboral celebrada por tiempo indeterminado:

- a) Tres meses de salario por concepto de indemnización por los daños que se le causan al trabajador a consecuencia de su despido injustificado o de su retiro.
- b) Reinstalación como efecto de la declaración de la culpabilidad del patrón por el despido o por el retiro.
- c) Salarios vencidos que se causen desde la fecha de la separación a la fecha de la reinstalación, para resarcirle las ganancias que dejó de percibir durante ese lapso de tiempo.

Indemnización cuando el despido del trabajador o su retiro por causas imputables al patrón produce como consecuencia la terminación de la relación de trabajo por tiempo indeterminado:

- a) Tres meses de salario por concepto de indemnización por los daños que se le causan al trabajador a consecuencia de su despido injustificado o de su retiro.
- b) Veinte días de salario por cada año de servicios prestados como indemnización por la pérdida de la antigüedad y demás beneficios derivados de la misma.

- c) Los salarios vencidos que se causen desde la fecha del - despido o del retiro a la fecha en que se cubra la indemnización correspondiente o, en su caso, a la de la presentación de una causa legal o contractual que en circunstancias normales hubiera motivado la terminación de la rela-ción laboral, si ésta es anterior a la fecha del pago. Esta indemnización, al igual que la que por este concepto - se otorga cuando existe reinstalación, tiene por objeto - resarcir al trabajador de las ganancias lícitas que dejó - de percibir por culpa del patrón.

Por último, nos resta mencionar que el pago de la prima de - antigüedad es independiente del de estas indemnizaciones, y que a ella nos referimos en el capítulo siguiente.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Manual de Derecho del Trabajo. 3a. Edición. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México 1982. Pág. 238.
- 2.- De Pina Vara, Rafael. op. cit. Pág. 295.
- 3.- De Ferrari, Francisco. op. cit. V. II. Pág. 487.
- 4.- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano... Págs. 679 y 680.
- 5.- De Ferrari, Francisco. op. cit. V. II. Pág. 488.
- 6.- Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 3a. Edición. Porrúa, S.A. México 1967. Págs. 274 y 275.
- 7.- Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. V. II. 1a. Edición. Porrúa, S.A. México 1983. Págs. 311 y 312.
- 8.- Muñoz Ramón, Roberto. op. cit. V. II. Pág. 413.
- 9.- Cavazos Flores, Baltasar. El Derecho del Trabajo en la Teoría. y en la Práctica. 1a. Edición. Confederación Patronal de la República Mexicana. Editorial Jus, S.A. México 1972. Págs. 205 y 206.
- 10.- Delgado Moya, Rubén. op. cit. Pág. 219.

CAPITULO IV.

BASES JURIDICAS DE LAS INDEMNIZACIONES.

- 1.- Determinación.
 - a) Salario.
 - b) Antigüedad.
 - c) Disposiciones legales.
 - d) Tabla de enfermedades profesionales.

BASES JURIDICAS DE LAS INDEMNIZACIONES

Las bases jurídicas de las indemnizaciones son las causas o fundamentos legales en los que se finca la obligación del patrono de indemnizar a un trabajador cuando por cualquier motivo se le ha causado un daño o un perjuicio dentro de la relación laboral.

La obligación de indemnizar tiene su fuente en la idea de la "responsabilidad": el patrón es responsable de los daños y perjuicios que se le causen al trabajador, por lo tanto debe indemnizarlo.

Pero ¿de donde surge la responsabilidad del patrón? "El concepto de responsabilidad se asocia, según los Mazeaud y Tunc a la idea de daño y perjuicio." "Para que exista responsabilidad civil se requiere de un daño, un perjuicio; en consecuencia, una persona que sufre, una víctima." "La responsabilidad, tal como la presentan los autores franceses que citamos, presupone un acto jurídico (en sentido general) o un hecho jurídico, o la combinación de ambos, cuyas consecuencias perjudiciales en contra de un tercero, determinan el derecho de éste, o eventualmente de sus beneficiarios, para exigir el resarcimiento de daños y perjuicios." (1).

Estas ideas que surgieron en el campo del derecho civil, las podemos aplicar al derecho del trabajo para determinar el origen de la responsabilidad del patrono, desprendiéndose de ellas que hay responsabilidad del patrón siempre que ocurra un hecho o acto jurídico que cause daños o perjuicios al trabajador.

Ahora bien, cuando la responsabilidad del patrón deriva de un acto jurídico realizado por su parte consistente en una conducta dolosa o negligente, aquella se finca precisamente en el hecho de que él es el directo culpable del acto que le causa daños o perjuicios al trabajador, pero cuando estos se causan por circunstancias ajenas a la voluntad de las partes, como en los casos de fuerza mayor y caso fortuito en los que los acontecimientos ocurridos escapan a su voluntad, o por negligencia o descuido del trabajador, como en la mayoría de los casos de accidentes de trabajo, el fincamiento de la responsabilidad del patrón resulta más complicado, por lo que encuentra su fundamento en una teoría muy distinta a la de la "culpabilidad" que es la llamada "teoría del riesgo de la empresa", basada en la idea del riesgo creado, y según la cual el patrón es responsable por los riesgos de trabajo que sufra el trabajador por el sólo hecho de que los mismos son consecuencia del funcionamiento de la empresa, es decir, descansa sobre la idea de la responsabilidad objetiva.

Al respecto, la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 dice: "La teoría del riesgo profesional se inició en el siglo pasado y tuvo por objeto poner a cargo del empresario la responsabilidad por los accidentes y enfermedades que sufrieran los trabajadores con motivo de la profesión que desempeñaran. De aquella época a nuestros días se han transformado radicalmente las ideas: la doctrina y la jurisprudencia pasaron de la idea del riesgo profesional a la de riesgo de autoridad, para concluir en lo que se llama actualmente riesgo de la empresa. De acuerdo con

esta doctrina, la empresa debe cubrir a los trabajadores sus salu- rios, salvo los casos previstos en las leyes, y, además está obli- gada a reparar los daños que el trabajo, cualesquiera sean su na- turaleza y las circunstancias en que se realiza, produzca en el - trabajador. De esta manera, se ha apartado definitivamente la - vieja idea del riesgo profesional: la responsabilidad de la empre- sa por los accidentes y enfermedades que ocurran a los trabajado- res es naturaleza puramente objetiva, pues deriva del hecho mismo de su funcionamiento. El profesor francés Georges Ripert acuñó - una fórmula precisa para establecer el cambio operado en las ide- as: "El problema", explica "se ha desplazado de la responsabili- dad a la reparación. Por lo tanto, ya no importa preguntar si - existió alguna responsabilidad subjetiva, sino que es suficiente- la existencia del daño para que el obrero tenga derecho a la repa- ración. La democracia moderna repudia la regulación del derecho- civil, que funda la responsabilidad sobre la falta cometida, en - primer término, porque la prueba del daño tiene algo de diabólica y en segundo lugar, porque pone el riesgo a cargo de quien no tu- vo intervención alguna en su creación y en quien no recibe los be- neficios de la producción, ya que éstos pertenecen al creador del riesgo; la conciencia democrática, concluye el maestro, exige que no se hable más de responsabilidad, sino de reparación, esto es, - el derecho contemporáneo resuelve el problema contemplando a la - víctima y no al autor del daño, por lo que impone a la empresa la obligación de repararlo". El profesor Gastón Morin reforzó las - anteriores ideas al decir que "la responsabilidad por los acciden- tes de trabajo descansa en el derecho del obrero a la existencia, por lo que tiene su justificación en sí mismo, quiere decir, po- see su fundamento en la existencia del trabajador, cuyo derecho a vivir debe ser asegurado". (2).

Estas ideas fueron tomadas por el legislador para explicar - la responsabilidad del patrono en los riesgos de trabajo, sin em- bargo, no limitó la aplicación de las mismas al sólo caso de los - riesgos de trabajo, sino que lo hizo extensivo a todos los casos - en que se causa un daño o perjuicio al trabajador independiente- mente del motivo que lo originó, pues textualmente dice: "De acu- erdo con esta doctrina, la empresa debe cubrir a los trabajadores sus salarios, salvo los casos previstos en las leyes, y, además - está obligada a reparar los daños que el trabajo, cualesquiera - sean su naturaleza y las circunstancias en que se realiza, produz- ca en el trabajador".

Es pues, en la nueva teoría del "riesgo de la empresa" en la que encuentra su fundamento la responsabilidad del patrono en los casos en que causan daños o perjuicios al trabajador.

1.- DETERMINACION.

Las indemnizaciones a que tienen derecho los trabajadores - que han sufrido daños o perjuicios dentro de la relación laboral, se determinan tomando en consideración aspectos como: salario del trabajador, su antigüedad y el daño corporal sufrido en caso de - riesgos de trabajo.

a) Salario.- Es el factor más importante que se toma en consideración al momento de determinar las indemnizaciones que corresponden a los trabajadores, independientemente del concepto por el que se deba indemnizar, pues sin él no sería posible cuantificar las cantidades que el trabajador debe recibir.

b) Antigüedad.- La antigüedad es un elemento que, a diferencia del salario, no siempre se toma en consideración para determinar las indemnizaciones de los trabajadores, sino que sólo se recurre a ella en ciertos casos que pudieramos llamar de excepción.

Decimos que la antigüedad se toma en cuenta para el efecto de determinar el monto de las indemnizaciones sólo en casos de excepción, porque la Ley ha establecido específicamente los casos en que se debe considerar el tiempo de servicios prestados para indemnizar.

Podemos afirmar que el factor que caracteriza a todos los casos en que se considera a la antigüedad para el efecto de indemnizar es el de la disolución de la relación de trabajo, sin embargo, ello no quiere decir que en todos los casos en que se presenta dicha disolución, y que por ese motivo se tenga que indemnizar al trabajador, se deba de considerar su antigüedad para computar el monto de su indemnización, pues existen diversos casos contemplados en la propia Ley del Trabajo, como los riesgos de trabajo, los naturales que impiden la continuación de la prestación del servicio, la fuerza mayor y el caso fortuito, la incapacidad física o mental o la muerte del patrón que hacen imposible la continuación de la relación laboral, que tienen como consecuencia la terminación de la relación de trabajo, y en los que no se atiende a la antigüedad del trabajador al momento de determinar la indemnización que le corresponde.

c) Daño corporal.- El daño corporal (externo o interno) sufrido por el trabajador en un accidente o enfermedad de trabajo, es otro de los elementos que se toman en consideración para determinar las indemnizaciones en los riesgos de trabajo.

Esos son los elementos que se toman en cuenta para determinar las indemnizaciones correspondientes a trabajadores víctimas de daños o perjuicios sufridos dentro de la relación laboral.

a) SALARIO.

El salario es un elemento indispensable para cuantificar las indemnizaciones de los trabajadores, por lo que es conveniente hacer un somero estudio del mismo para tratar de determinar qué es salario, qué elementos lo integran para efecto de pago de indemnizaciones y cuál es el salario que se debe de tomar como base para cuantificar las mismas.

Dispone el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo", y el artículo 84 del mismo ordenamiento dice: "El

salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

De los preceptos legales transcritos se desprende el concepto legal de salario.

El maestro Nestor de Buen califica de inexacto el concepto que de salario nos dá la Ley Federal del Trabajo, diciendo que conforme al contenido del citado artículo 82, el trabajo es la causa de la obligación de pagar el salario, lo cual, sostiene, no siempre es correcto ya que en la propia Ley y en los contratos de trabajo se establecen algunos casos en que se impone al patrono la obligación de pagar el salario al trabajador aun cuando no haya recibido de él un servicio a cambio, como sucede en los casos en que el trabajador se encuentra en el séptimo día de descanso, en vacaciones, de licencia por maternidad, en permiso con goce de salario, etc., casos en los que el salario no se está entregando al trabajador como contraprestación por el trabajo, ya que no existe la obligación recíproca de aquél de prestar el servicio.

Disentimos de ese criterio, ya que aun cuando es cierto que presentan algunos casos en que no obstante que el trabajador no se encuentra prestando un servicio ni se encuentra a disposición del patrono para hacerlo y que este último sigue conservando la obligación de pagarle, ello no quita al salario su naturaleza de contraprestación o retribución que se entrega a cambio del trabajo, ya que si consideramos que todos aquellos casos en que el trabajador queda relevado de la obligación de prestar su trabajo subsistiendo su derecho a percibir el pago del salario no son sino derechos que ha generado o que se han consignado en su favor por haber prestado su trabajo (pues resulta claro que a ningún trabajador se le dará un séptimo día de descanso o un determinado número de días de vacaciones sin haber trabajado para el patrono, por así disponerlo la Ley Laboral que establece que para que el trabajador tenga derecho a disfrutar de vacaciones y de séptimos días de descanso, es necesario que haya prestado sus servicios por un determinado lapso de tiempo), concluimos que dichos derechos y prestaciones se le entregan al trabajador por su trabajo, y en consecuencia el salario correspondiente a esos días también se le entrega a cambio de su trabajo.

Lo mismo ocurre con los permisos con goce de salario y licencias por maternidad, los cuales se otorgan a los trabajadores en su momento por haber prestado su trabajo.

En tal virtud, si consideramos al salario como una retribución que el patrón dá al trabajador por su trabajo.

Habiendo determinado qué entendemos por salario, es preciso pasar ahora a los elementos que lo integran para el efecto del pago de indemnizaciones, así como para determinar qué salario es el que se debe de tomar como base para su cuantificación.

El artículo 89 establece qué elementos integran al salario - para el pago de indemnizaciones: "Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84". - Las prestaciones a que se refiere la parte final de este precepto son: "Las gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

La redacción de este precepto es clara y no deja lugar a dudas respecto del salario que se debe tomar como base para la cuantificación de las indemnizaciones, así como los elementos que integran al mismo para tal efecto, sin embargo, respecto al momento en que nace el derecho a la indemnización, es conveniente precisar que el mismo es aquél en que ocurre el acontecimiento que causa el daño o el perjuicio al trabajador y no aquél en que se determina legalmente el derecho del trabajador a ser indemnizado. - Lo anterior es importante en virtud de que entre el momento en que nace el derecho a ser indemnizado y el momento en que la autoridad correspondiente determina la existencia del mismo, en caso de que el trabajador tenga que recurrir a la vía legal para tal efecto, puede transcurrir un lapso considerable de tiempo en el que el salario correspondiente a la categoría del trabajador pudo sufrir incrementos, los cuales, conforme a la costumbre y a nuestro sistema legal laboral, no son tomados en consideración para cuantificar el monto de las indemnizaciones, salvo en los casos de riesgos de trabajo, en los que si se consideran los incrementos que sufra el salario hasta el momento en que se determine el grado de la incapacidad del trabajador.

Para los casos de riesgos de trabajo, el artículo 484 de la Ley Federal del Trabajo dispone, como vimos en el párrafo anterior, que el salario que se tomará como base para el pago de las indemnizaciones correspondientes es el que el trabajador percibía al ocurrir el riesgo así como los aumentos posteriores que sufra dicho salario hasta el momento en que se determine el grado de la incapacidad, el que percibía a la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa.

Ahora bien, respecto del resto de las indemnizaciones, para las que rige la regla general contenida en el artículo 84 de nuestra Ley Laboral, no habría inconveniente alguno en que el pago de las mismas se hiciera tomando como base el salario que el trabajador percibía al momento en que nació su derecho a ser indemnizado, si dicha norma no se aplicara para el pago de los salarios caídos, pues creemos que para que una indemnización pueda considerarse justa y cumplir con sus fines, es necesario que en la cuantificación de los salarios vencidos se tomen en consideración los incrementos que hubiere tenido el salario que al trabajador correspondía y que hubiere percibido de haberse continuado con el desarrollo normal de la relación laboral, pues sólo de esa manera se le resarcirían las ganancias lícitas que dejó de percibir con motivo del incumplimiento de las obligaciones del patrón.

El incremento de los salarios vencidos lo fundamos tanto en la necesidad de que la indemnización realmente cumpla con sus fines, es decir, que sea suficiente para compensar al trabajador - por los daños y perjuicios ocasionados, como en el hecho de que el trabajador hubiera percibido esos incrementos en su salario de no haberse presentado la cesación de la relación de trabajo por causas imputables al patrón.

Por otra parte, y como una medida de justicia, creemos que el incremento de los salarios caídos se debiera hacer siempre que surja el derecho a su cobro, independientemente de que el trabajador con motivo de su separación hubiere ejercitado la acción de indemnización (por despido injustificado o por rescisión por causas imputables al patrono), o de reinstalación, pues aun cuando en la acción de indemnización por despido manifiesta su conformidad con la terminación de la relación laboral y en la acción rescisoria es él quien dá por terminada dicha relación, el ejercicio de cualquiera de ellas tiene como antecedente o causa directa una conducta indebida del patrón, que pudo consistir en el hecho mismo del despido o en la realización de una o varias faltas de probidad, que de no haberse presentado no se hubiera generado en el trabajador el ánimo de dar por terminada la relación laboral y la misma hubiera continuado su desarrollo normal, con lo que el trabajador hubiera continuado percibiendo su salario con los incrementos que tuviere, es decir, que el hecho de que el trabajador manifieste su conformidad con la terminación de la relación laboral o que el mismo la dé por terminada, con el consecuente efecto en ambos casos de dejar de percibir su salario, se debe a una conducta indebida del patrón, que es quien está propiciando el rompimiento de la relación.

A este respecto, nuestros tribunales superiores han emitido algunas ejecutorias en las que han sostenido que para el efecto de la cuantificación de los salarios vencidos, se deben de tomar en cuenta los incrementos que sufra el salario que percibía el trabajador sólo cuando se ejercita la acción de reinstalación y no así en los casos en que la acción ejercitada lo es la de rescisión o la de indemnización, según se puede ver en las ejecutorias que a continuación se transcriben:

"SALARIOS VENCIDOS. MONTO DE LOS, SEGUN SE EJERCITEN LAS ACCIONES DE REINSTALACION O INDEMNIZACION. Si un trabajador demanda la reinstalación y el pago de los salarios vencidos y el patrón no acredita la causa de la rescisión, la relación laboral debe continuar en los mismos términos y condiciones pactadas, como si nunca se hubiera interrumpido el contrato de trabajo; de ahí que si durante la tramitación del juicio hasta la fecha en que se reinstale el trabajador hay aumentos al salario por disposición de la Ley o de la contratación colectiva, o un aumento demostrado en el juicio laboral, proveniente de alguna fuente diversa de aquéllas, éstos deben tenerse en cuenta para los efectos de calcular el monto de los salarios vencidos, toda vez que la prestación de servicios debió haber continuado, de no haber sido por una causa imputable al patrón; pero en el caso de que la acción principal ejercitada sea la de indemnización constitucional, no la de reinstalación y ésta se considere procedente, los salarios vencidos que se hubieran reclamado, deben cuantificarse a la base del-

salario percibido a la fecha de la rescisión injustificada, toda vez que al demandarse el pago de la indemnización constitucional, el actor prefirió la ruptura de la relación laboral, la que tuvo lugar desde el momento mismo del despido injustificado". Amparo directo 4706/77. Joaquín Rivera y otros.- 25 de enero de 1978. Semanario Judicial de la Federación. Séptima época. Volúmenes 109-114. Quinta parte. Enero-junio 1978. Cuarta Sala. Pág. 71.

"SALARIO. INCREMENTOS AL MISMO DESPUES DE PRESENTADA LA DEMANDA. IMPROCEDENCIA DE SU PAGO.- En los casos de rescisión del contrato de trabajo el pago de los incrementos en el salario que se obtengan con posterioridad a la presentación de la demanda, es improcedente, porque el laudo que declara legal la rescisión del contrato de trabajo, por causas imputables al patrón, no hace sino reconocer la rescisión efectuada por el trabajador, luego no pueden considerarse aumentos posteriores a la fecha de rescisión, porque a partir de ella, el contrato ya no tiene existencia legal". Amparo directo 1181/76. Juan Martínez Romero.- 25 de febrero de 1977. Informe 1977. Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Pág. 287.

Como se desprende de las ejecutorias citadas, el argumento principal que se hace valer para aceptar el incremento de los salarios vencidos cuando se ejercita la acción de reinstalación y no así cuando se ejercita la de indemnización o la de rescisión, es que, en el primero de los casos, la relación de trabajo nunca se dió por terminada y continúa su desarrollo normal como si nunca se hubiera interrumpido, mientras que en el segundo de los casos, es decir, cuando se trata de las acciones de rescisión o de indemnización, su procedencia implica la terminación de la relación laboral, misma que se retrotrae al momento mismo de la separación del trabajador, y en consecuencia, a partir de ese momento el contrato ya no tiene existencia legal.

Es cierto que al dejar de tener existencia legal una relación laboral, se dejan de generar inmediatamente los derechos y obligaciones que se habfan derivado de la misma, sin embargo, por lo que respecta a los salarios vencidos, el legislador estableció en la propia Ley una excepción a esa regla general al determinar la obligación del patrón de pagar salarios vencidos en los casos de despido injustificado o de retiro del trabajador, independientemente de que se ejercite la acción de indemnización o la de reinstalación, es decir, que en esos casos se sigue generando el derecho del trabajador a percibir su salario, por lo que, a nuestro parecer, resulta inexacto que se funde la improcedencia del incremento de los salarios vencidos en el hecho de que el contrato de trabajo ha dejado de tener existencia legal, pues de admitir esto, se tendría que deducir necesariamente que la falta de existencia legal del contrato o de la relación laboral impedirían no sólo que se tomaran en cuenta los incrementos del salario que el trabajador percibía, sino también el que se generaran salarios vencidos en favor del trabajador, pues el rompimiento de la relación laboral implica la cesación de todos los derechos y obligaciones de las partes.

Además, si al momento de establecer el legislador la obligación de los patronos de pagar salarios vencidos en los casos de despido injustificado y de retiro del trabajador por causas imputables a aquél, no determinó ninguna diferencia para su cuantificación y su monto en atención a la acción que se ejercitara, no encontramos razón para que nuestros tribunales superiores si esta blezcan una diferenciación en la forma de su cuantificación de acuerdo con la acción ejercitada.

Por otra parte, si los salarios vencidos o caídos son los que el trabajador dejó de percibir por culpa del patrón, es de justicia entonces que se consideren los incrementos que sufra el salario que el trabajador percibía, pues es inegable que en el caso de que la relación hubiere continuado su desarrollo normal, aquél hubiere gozado de dichos incrementos.

Existe otro criterio sostenido por el Séptimo Tribunal Colegiado de Circuito que choca abiertamente con los sostenidos en las ejecutorias antes transcritas, pues en él se sostiene el incremento de los salarios vencidos independientemente de la acción que se ejercite:

"SALARIOS VENCIDOS. DEBEN PAGARSE CONFORME A LOS SALARIOS MÍNIMOS HABIDOS HASTA EL CUMPLIMIENTO DEL LAUDO CONDENATORIO.- Los salarios vencidos a que es condenada la parte demandada, deben ser no sólomente a la base del salario mínimo vigente en la época del despido, sino que debe tomarse en cuenta el aumento o aumentos que dichos salarios mínimos tengan desde la fecha antes mencionada hasta la fecha en que se cumplimente el laudo condenatorio; es decir, la Junta resolutora debe fincar esa condena sobre la base de los sucesivos salarios mínimos que en el lapso indicado se señalen, porque a tal conclusión permite arribar la interpretación conjunta de los artículos 17, 18, 98 y 90 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, en virtud de que por salarios vencidos se entienden los que debió percibir el trabajador si se hubiere desarrollado normalmente la relación de trabajo, desde la fecha en que fue despedido de manera injustificada o desde la en que se separó de su empleo por causa imputable al patrón, hasta la en que se cumplimente el laudo que ordene la reinstalación o el pago de las indemnizaciones respectivas". Amparo directo 645/77.- Rodrigo Luna Bonilla.- 4 de agosto de 1977. Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito. Pág. 373.

En el criterio sustentado en esta última tesis, se sostiene el incremento sucesivo de los salarios vencidos en función de los aumentos que tenga el salario que el trabajador percibía hasta el momento en que se le cubra la indemnización o se le reinstale en su trabajo, según la acción que hubiera ejercitado; y aun cuando alude concretamente a los salarios mínimos, creemos que dicho criterio podría ser aplicable a los casos en que se percibiera salarios superiores al mínimo.

Una vez establecido que en la cuantificación de los salarios vencidos se deberían de tomar en consideración los incrementos que sufra el salario que percibía el trabajador hasta el momento en que se le indemnice o se le reinstale, según el caso, es conve

niente precisar la forma en que se tomarían en consideración esos incrementos.

a) Si el trabajador percibía un salario mínimo general o profesional, no existiría problema alguno para determinar sus incrementos, ya que los mismos son fijados tanto por las Comisiones Regionales como por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y son de fama pública, por lo que los trabajadores no tendrían obligación de demostrarlos, y la autoridad concedora del juicio se ajustaría a ellos sin la necesaria solicitud del trabajador.

b) Si el salario del trabajador era distinto de los mínimos, y aquél demuestra los incrementos que sufre el salario que corresponde a la categoría o trabajo que desempeñaba, serían estos los que se tomarían en cuenta para cuantificar el monto de los salarios vencidos, en cuyo caso el propio trabajador aportaría los elementos con los que acreditara dichos incrementos.

c) Tomando en consideración que en algunos casos resultaría muy complicado para el trabajador demostrar los constantes incrementos que durante la tramitación del juicio sufre su salario, cuando es distinto a los mínimos, en virtud de que los mismos se fijan regularmente en convenios o contratos colectivos que quedan fuera de su alcance, estimamos que en estos casos lo más conveniente sería cuantificar los salarios vencidos incluyendo los porcentajes que anualmente se fijaran para los salarios mínimos. En estos casos la autoridad concedora del juicio se ajustaría también a dichos incrementos para cuantificar los salarios vencidos sin necesidad de que lo solicite el trabajador; y para el caso de que el patrón negare que el salario que percibía el trabajador se haya incrementado en igual porcentaje al de los salarios mínimos, corresponderá a él demostrar tal circunstancia. Esto tendría su fundamento en las siguientes circunstancias: a) que existe una revisión anual de los salarios, y b) que los salarios que superan al mínimo por lo regular no son revisados en porcentajes inferiores a los incrementos de éste.

Respecto a los aumentos de emergencia que se han venido estableciendo de un tiempo para acá, si el trabajador no demuestra que su salario sufrió dicho incremento, la autoridad sólo tomaría en consideración el mismo para el efecto de nivelar el salario que debía percibir el trabajador con el mínimo vigente, ya que la observancia de estos incrementos no constituye una obligación para el patrón cuando paga salarios superiores al mínimo.

Así pues, para la cuantificación de los salarios vencidos se aplicarían dos reglas: a) para los salarios mínimos se tomarían en cuenta los aumentos que legalmente se establecieran y, b) en salarios distintos se tomarían como base los incrementos que se demostraran, y en caso de que no se demostraran esos incrementos, se considerarían los mismos porcentajes en que se incrementarían anualmente los salarios mínimos.

En función de lo anterior, creemos que para el efecto de la cuantificación de los salarios vencidos se debería incluir en nuestra Ley Laboral una disposición que contemplara los incremen-

tos de los mismos en los términos señalados, pudiendo ser, a nuestro parecer, de la siguiente manera:

Para cuantificar el monto de los salarios vencidos se atenderá a las siguientes bases:

I.- Si el trabajador percibía salario mínimo, se considerará éste así como los aumentos que sufra con posterioridad hasta la fecha en que desaparezca el derecho a percibirlos;

II.- Si el trabajador percibía un salario distinto del mínimo, se tomará en consideración el mismo así como los incrementos que tenga en adelante hasta la fecha en que desaparezca el derecho de aquél a percibirlos, siempre que demuestre dichos incrementos, pues en caso contrario se tomará como base el salario que percibía al momento de nacer su derecho así como los incrementos que anualmente sufra el salario mínimo general; y

III.- En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o treinta, según el caso, para determinar el salario. En todo caso se aplicará la regla contenida en la disposición de la fracción anterior.

b) ANTIGÜEDAD.

Al referirnos al principio de estabilidad en el empleo, dijimos que su finalidad es la de que el trabajador conserve su empleo durante el mayor tiempo posible, mientras no surja una causa que motive la terminación de la relación laboral; e igualmente hemos mencionado que uno de los efectos de la aplicación de dicho principio es la creación de una antigüedad al servicio del patrono, antigüedad que hará nacer en favor del trabajador una serie de derechos que se irán acrecentando a medida que la relación de trabajo perdure durante más tiempo.

Luego entonces, que el trabajador genere una antigüedad en su trabajo, es importante porque de ella depende y se deriva el otorgamiento de una serie de derechos en su favor que le aportarán grandes beneficios no sólo durante el tiempo que perdure la relación laboral, sino también al concluir la misma, pues tanto en la Ley Laboral como en los contratos colectivos de trabajo se establecen una serie de derechos y prestaciones en favor de los trabajadores que le aportan una cierta seguridad económica al disolverse la relación de trabajo, sobre todo si la misma perduró un lapso considerable de tiempo.

Ahora bien, dependiendo el otorgamiento de determinados derechos del cumplimiento de una cierta antigüedad en el trabajo, es conveniente establecer como se computa la misma para tales efectos, es decir, qué tiempo es el que queda incluido en ella.

Para computar la antigüedad de un trabajador, debemos partir del momento en que se inicia la relación laboral para concluir en el momento en que se disuelve definitivamente, ya que sólo en ese lapso es posible que se genere antigüedad. Sin embargo, lo anterior no quiere decir que todo el tiempo que transcurre entre la fecha en que inicia la relación y la en que termina la misma se deba de computar forzosamente en la antigüedad, pues ello sólo nos indica el tiempo durante el cual perduró la relación laboral más no el tiempo de servicios, que es el requisito que conforme a la fracción I del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo se debe de cumplir para tener derecho al pago de la prima de antigüedad y que, por analogía, podemos aplicar al presente caso para determinar el tiempo que se debe de incluir en el cómputo de la antigüedad, pues bien puede suceder que la relación laboral se suspenda por alguna de las causas contempladas en los artículos 42 y 427 de la Ley Laboral, en cuyo caso el lapso de tiempo que duró la suspensión de los efectos de la relación no queda incluido dentro del tiempo de servicios, con excepción del caso en que dicha suspensión se debe a que el trabajador haya sido llamado para alistarse y servir en la Guardia Nacional.

Luego entonces, la antigüedad de un trabajador en una empresa no se integra necesariamente con todo el tiempo que perduró la relación de trabajo, sino con el tiempo efectivo de servicios:

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS Y TIEMPO EFECTIVAMENTE LABORADO, DIFERENCIAS.- El tiempo efectivo de servicios no es igual al tiempo efectivamente trabajado, pues mientras este concepto comprende exclusivamente los días que materialmente laboró el trabajador, aquél se integra no sólo con este tipo de días sino también con los festivos, los de incapacidad o riesgos de trabajo, los comprendidos en los períodos vacacionales, los de descanso legales y contractuales y los días en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, aun cuando no trabaje, todo lo cual permite concluir que para los efectos de pago de prima de antigüedad no es posible que se compute únicamente los días efectivamente laborados por el trabajador, sino que se aplique, en todo caso, el concepto de tiempo efectivo de servicios que resulta acorde con los razonamientos que sobre el particular se expresa en la tesis jurisprudencial 181, que con el rubro "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE. EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS DEL OBRERO NO IMPLICA APLICACION RETROACTIVA DE LA FRACCIÓN V DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Es consultable en las páginas 176 y 117 de la Quinta Parte del último Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, en cuya parte relativa dice: "...además de que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el artículo 50, de la citada Ley Laboral establece que las disposiciones que de ella emanan son de orden público, es to es, de aplicación inmediata, lo cual significa que deben aplicarse en sus términos...", pues del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, no aparece que la antigüedad a que se refiere se

íntegre con los días efectivamente laborados por el trabajador, sino con su tiempo efectivo de servicios, ya que tanto en este dispositivo como en el 50. transitorio del citado ordenamiento, el legislador utilizó las palabras "años de servicios" como sinónimas de antigüedad o "años transcurridos", circunstancias que conducen a entender que dicha prestación se computa con el tiempo efectivo de servicios del empleado, atendiendo al espíritu proteccionista consagrado en el artículo 18 de la invocada Ley Laboral y 123 de la Constitución Federal". Amparo directo 190/76. Ingenio el Molino, S.A. 5 de julio de 1976. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Calleja García. (3).

Es importante el determinar qué días son los que se toman en consideración para computar la antigüedad, porque una estricta interpretación de las disposiciones legales y de los criterios jurisprudenciales nos puede llevar a descontar, para el efecto del cumplimiento de cualquier derecho derivado de la antigüedad, los días que no quedan incluidos dentro del tiempo efectivo de servicios. Creemos que ello sólo sería conveniente cuando los días que se pretendan excluir de la antigüedad comprendan un lapso considerable de tiempo, considerado en función del tiempo de servicios que requiera el cumplimiento del derecho que será afectado, pues en caso contrario, como hace notar el Lic. Ramírez Fonseca, al comentar la disposición relativa al pago del aguinaldo, se crearía un malestar y un deterioro en las relaciones obrero patronales en las empresas a cambio de un pequeño ahorro de éstas: "Pagar proporcionalmente el aguinaldo significa pagarlo por días trabajados en el año. Es decir, el trabajador que ingresó en el transcurso del año cobra la proporción desde la fecha de ingreso; igual proporción cobra el que deje de estar sujeto a la relación laboral en el transcurso del año. De acuerdo con el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, también se puede descontar lo correspondiente a los días de ausencia de los trabajadores por faltas, permisos, etc. Aunque esto último no es lo normal y significaría un pequeño ahorro para la empresa a cambio del malestar y deterioro en las relaciones laborales, jurídicamente es algo que se puede hacer". (4).

Como ya dijimos anteriormente, la antigüedad hace nacer en favor del trabajador derechos que le benefician tanto durante el tiempo que perdura la relación laboral como al concluir la misma; dentro de los primeros encontramos:

a) Derecho a obtención e incremento de vacaciones. El artículo 76 de la Ley Laboral condiciona el incremento de los días de vacaciones al cumplimiento de un determinado tiempo de servicios.

b) Derecho de preferencia para los ascensos. Los artículos 159 y 160 del mismo ordenamiento establecen, además del cumplimiento de otros requisitos, la antigüedad como uno de los factores que pueden determinar el derecho de ascenso de un trabajador.

c) Derecho a percibir constancia de servicios. De conformidad con la fracción VII del artículo 132 los patrones tienen la obligación de expedir a los trabajadores que lo soliciten una constancia de los días trabajados.

d) Derecho a una estabilidad en el trabajo. El trabajador -- tiene derecho a la conservación de su empleo mientras subsista la materia de trabajo y no surja una causa que justifique la terminación de la relación laboral, salvo los casos de excepción previstos en la propia Ley.

e) Derecho a una estabilidad más firme cuando ha rebasado -- los veinte años de servicios. De conformidad con el artículo 161 de la Ley Laboral, cuando el trabajador ha rebasado los veinte -- años de servicios sólo se le podrá rescindir su contrato por una causal de rescisión que sea "particularmente grave", lo que le garantiza una mayor estabilidad en el empleo.

f) En los casos de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo se toma en consideración la antigüedad de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad, lo que dá al trabajador más antiguo un derecho de preferencia sobre el de ingreso más reciente, respecto a la conservación de su trabajo.

g) Derecho de los trabajadores eventuales para continuar -- prestando sus servicios con ese carácter cuando se presenten vacantes en la empresa y no exista contrato colectivo de trabajo, o existiéndolo no consagre la cláusula de admisión que le otorgue -- el derecho de ocupar esa vacante a otra persona.

h) El artículo 437 contiene un derecho similar al mencionado en el inciso "f", en virtud de que establece que en los casos de reajuste de personal, se considerará la antigüedad de los trabajadores a efecto de separar a los de ingreso más reciente, es decir, contiene un derecho de preferencia de los trabajadores más -- antiguos sobre los de ingreso más reciente para la conservación -- del empleo.

Entre los derechos a que se hace acreedor el trabajador con motivo de la antigüedad generada y que surten efectos al concluir la relación laboral tenemos:

a) Derecho a una indemnización por antigüedad en ciertos casos.

b) Derecho al pago de una prima de antigüedad.

c) Derecho a ser recontratado. El artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo dice textualmente en su primer párrafo: "Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a -- quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo..." esto, claro está, sujetándose a las normas previstas para los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso establecidos en la -- Ley.

d) Derecho a recibir una constancia de servicios.

De los derechos que se derivan de la antigüedad, los que -
visten importancia para el objeto de nuestro estudio, porque se -
traducen en cantidades que el trabajador debe percibir al disol-
verse la relación de trabajo, son: el pago de la indemnización -
que se otorga tomando en consideración la antigüedad y la prima -
de antigüedad.

Respecto al cumplimiento de éstas, cabe señalar que su pago -
implica necesariamente el rompimiento de la relación de trabajo, -
es decir, que su pago no es procedente en aquellos casos en que -
no obstante que se causaron daños y perjuicios al trabajador, no -
se disolvió la relación laboral.

Por cuanto hace a la indemnización que se entrega en conside-
ración a la antigüedad del trabajador, la veremos en seguida.

Atendiendo al sistema indemnizatorio previsto por nuestra -
Ley Laboral para los casos de disolución de la relación de traba-
jo por despido injustificado o por rescisión del trabajador, pode-
mos decir que en el propio ordenamiento se contienen dos sistemas
distintos: uno que pudieramos considerar la regla general y que -
se caracteriza por no tomar en cuenta la antigüedad del trabaja-
dor, y otro, que pudieramos llamar de excepción, que si toma en -
consideración la antigüedad del trabajador para el efecto de cuan-
tificar su indemnización.

La primera de las formas indemnizatorias se contiene en el -
artículo 48 del ordenamiento legal citado, y establece como base -
de la misma el pago del importe de tres meses de salario y el de -
los salarios vencidos.

La segunda se encuentra en los artículos 50, 52, 439, frac-
ciones I y II del 947 de la misma Ley, que basan el pago de una -
indemnización en los años de servicios prestados.

El artículo 50 establece el pago de una indemnización equiva-
lente al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servi-
cios prestados, cuando la relación de trabajo fuere por tiempo de
terminado menor de un año; el importe de los salarios de seis me-
ses por el primer año, así como veinte días más por cada año sub-
secuente de servicios, cuando la relación de trabajo por tiempo -
determinado es mayor de un año, y veinte días de salario por cada
año de servicios prestados, en caso de que la relación de trabajo
fuere por tiempo indeterminado. Además de las indemnizaciones an-
teriores, se establece en todos los casos el pago de tres meses -
de salario y el de los salarios caídos.

El artículo 52, que se relaciona con el 51 que estipula las -
causales de rescisión, nos remite al 50 a efecto de aplicar las -
mismas reglas indemnizatorias en esos casos.

El artículo 439, que regula los casos de reajuste de perso-
nal, establece una indemnización para el trabajador reajustado -
consistente en el importe de veinte días de salario por cada uno -
de los años de servicios prestados. Impone además la obligación -
de cubrir el importe de cuatro meses de salario o una cantidad su-
perior si se hubiese señalado.

El artículo 947 alude a los casos en que el patrono se niega a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta y, además de fijar la obligación de pagar el importe de tres meses de salario y el de los salarios vencidos, nos remite al artículo 50 a efecto de que se indemnice a los trabajadores de acuerdo con las reglas contenidas en dicho precepto que, como ya vimos, establece diversos tipos de indemnizaciones en atención a la duración de la relación de trabajo y el tiempo por el que se hubiere celebrado, y a la antigüedad del trabajador.

La diferencia fundamental entre la disposición que no toma en consideración la antigüedad del trabajador para el efecto de indemnizarlo y los preceptos que si lo hacen, radica en que la primera de ellas es aplicable a todos los casos en que se consagra en favor del trabajador el derecho a la reinstalación, mientras que los segundos son aplicables a aquellos casos en que no es posible la reinstalación, aun cuando haya existido el despido injustificado o el retiro del trabajador también fuere justificado, ya sea que esa imposibilidad provenga de una disposición legal o por decisión del propio patrono. Existe imposibilidad legal para reinstalar cuando el trabajador rescinde el contrato por causas imputables al patrón; y hay imposibilidad para reinstalar por decisión del patrón cuando éste se exime de la obligación de reinstalar al trabajador que se encuentra en alguno de los casos de excepción a que alude al artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo y cuando se niega a someter sus diferencias al arbitraje o a acatar el laudo de la Junta en conflictos colectivos, de conformidad con lo que dispone el artículo 947 del mismo ordenamiento legal.

Así pues, los casos en que se toma en consideración la antigüedad para indemnizar, son aquellos en que se está afectando el principio de estabilidad en el empleo.

Por cuanto hace a la prima de antigüedad, no obstante que se ha establecido la obligación de su pago en la mayoría de los casos en que opera la terminación de la relación de trabajo, no hicimos mención de ella al referirnos a las indemnizaciones, en virtud de que su pago no puede ser considerado como una indemnización, ya que el hecho de que se establezca la obligación de su pago a los trabajadores despedidos justificadamente hace imposible que se le pueda atribuir tal carácter, pues es imposible aceptar que se otorgue una indemnización a alguien que ha sido separado del trabajo en forma justificada por haber cometido una falta, que pudo traducirse incluso en la realización de un daño material a la fuente de trabajo o en la comisión de un delito.

La Real Academia de la Lengua Española, al referirse al significado de la palabra "prima", dice en alguna de sus acepciones: "2. Premio concedido, la más de las veces por el gobierno, a fin de estimular operaciones o empresas que se reputan de conveniencia pública o que interesa al que lo concede". Esta acepción se referirá a la prima como sinónimo de premio, sin embargo, esta no puede ser aplicable al caso concreto de la prima de antigüedad, pues ésta se otorga por igual a los trabajadores despedidos injustificadamente que a los que se les separa con causa por haber co-

metido alguna falta que hace imposible la continuación del desarrollo normal de la relación laboral, y más aun, se llega al absurdo de negar su pago a los trabajadores que se separan voluntariamente del empleo antes de cumplir quince años de servicios, no obstante que durante el tiempo que perduró la relación de trabajo aquellos hayan observado una conducta y un desempeño excelentes.

Es difícil definir la naturaleza de la prima de antigüedad, - en virtud de los requisitos y condiciones que la Ley fija para su pago. Algunos tratadistas han considerado que tiene la naturaleza de un salario diferido, otros de un fondo de ahorro, algunos más - la asemejan a una prestación social, etc. Se puede decir que se trata de una prestación que se genera con el transcurso del tiempo y cuyo otorgamiento queda condicionado al cumplimiento de ciertos requisitos.

Independientemente de la naturaleza que se le pueda atribuir, la lectura del precepto que regula su pago nos lleva a pensar que es necesaria su modificación, pues su redacción actual permite que se presenten absurdos como los que hemos mencionado anteriormente, y, lo que es más grave, en algunos casos recibe más en concepto de prima de antigüedad un trabajador que es despedido justificadamente, que lo que recibe por ese mismo concepto y por indemnización - un trabajador que es despedido injustificadamente, pues si comparamos las cantidades que le corresponden al trabajador que habiendo cumplido diez años de servicios es separado justificadamente con las que corresponden a un trabajador, en concepto de prima de antigüedad y de indemnización, al que se le separa injustificadamente cuando ha cumplido uno o dos años de servicios, vemos que alcanza más aquél a quien se le separa con causa que al que se le separó sin ella, siendo que en el primero de los casos la conducta indebida del trabajador pudo ocasionar daños o alteraciones dentro de la fuente de trabajo.

La Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, en lo referente a la prima de antigüedad expresa: "La prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social: estas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc., o los que se relacionan con el trabajo. Se trata de una prestación que se deriva del sólo hecho del trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe entregarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo, o expresado en otras palabras: es una institución emparentada con la que se conoce con el nombre de fondo de ahorro, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el Seguro Social". (5).

Creemos que el texto del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo no es congruente con las ideas y principios que animaron la creación del derecho en él contenido, pues en la Exposición de Motivos que lo funda se dice: "...Se trata de una prestación que se deriva del sólo hecho del trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo...", por lo que al hacer depender la misma del sólo transcurso del tiempo e incluso equipararla con las vacaciones,

las que se otorgan a cualquier trabajador independientemente de su carácter de trabajador eventual o de planta, de su antigüedad y de los motivos del rompimiento de la relación laboral, no encontramos razón para que al regularse la misma se impusieran algunas condiciones para su otorgamiento, tales como el cumplimiento de una cierta antigüedad en caso de retiro voluntario y tener el carácter de trabajador de planta. Una interpretación correcta de las ideas expresadas en la exposición de motivos hubiera llevado al otorgamiento de la prima de antigüedad a todos los trabajadores sin limitación alguna, pues el derecho a ella hubiera derivado del solo transcurso del tiempo al servicio del patrono.

El otorgamiento de la prima de antigüedad a todos los trabajadores sin limitación alguna, hubiera significado la expresión fiel de las ideas manifestadas en la exposición de motivos, evitándose también todos los problemas de su interpretación y aplicación originados por la forma en que actualmente se encuentra sancionada la misma, además de que ello habría sido en beneficio de la clase trabajadora.

La prima de antigüedad ha sido objeto de muchas y muy apasionadas polémicas respecto a su interpretación y aplicación, prevaleciendo la opinión mayoritaria de la necesidad de reformar el dispositivo legal que la sanciona, para así evitar más injusticias. Las reformas propuestas, a las que nos adherimos, son las siguientes: eliminación del tope salarial para su cuantificación, pago a trabajadores tanto de planta como eventuales y supresión del requisito de la antigüedad en los casos de retiro voluntario.

En favor de estas reformas se han esgrimido muy variados argumentos, siendo de los más adecuados y realistas los que se hicieron valer en la Exposición de Motivos de la iniciativa de reformas al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo elaborado por el Sector Obrero del Partido Revolucionario Institucional: "...Ya no se justifica privar de este derecho a los trabajadores eventuales, porque quizá son los que más lo necesitan, ya que están expuestos a perder su trabajo en cualquier momento, y a quedarse sin recursos para hacer frente a sus necesidades vitales, mientras logra conseguir un nuevo empleo. Lo mismo cabe decir de la antigüedad, pues en general, todo trabajador que pierde su empleo, queda en situación precaria, independientemente de la antigüedad que hubiere tenido en él. Respecto al tope de salario al que remite actualmente la fracción II del precepto objeto de la iniciativa, ya no está acorde con el principio proteccionista que inspira a nuestro derecho laboral, puesto que mengua el patrimonio del trabajador. Pero independientemente de esto, la situación actual, justifica que la prima de antigüedad, se pague a los trabajadores, sobre la base del salario ordinario que estén percibiendo en el momento de la separación del empleo..." (6).

c) DISPOSICIONES LEGALES.

Las disposiciones legales que contienen los elementos que se deben de tomar en cuenta para la determinación de las indemnizaciones a que tienen derecho los trabajadores, así como las que

establecen el pago y monto de las mismas, son todas aquellas a las que nos referimos al tratar los diversos conceptos por los que se debe indemnizar, por lo que nos remitimos a ellos para evitar una repetición innecesaria de dichas disposiciones.

d) TABLA DE ENFERMEDADES PROFESIONALES.

Ya hemos visto que los trabajadores, en ejercicio o con motivo del trabajo se encuentran expuestos a sufrir alteraciones físicas u orgánicas derivadas de algún accidente o enfermedad, y que por ese motivo el legislador incluyó tanto en la Constitución General como en la Ley Federal del Trabajo preceptos tendientes a la prevención de los mismos así como a su regulación. Las normas tendientes a la sanción de los accidentes y enfermedades que el trabajador puede sufrir en ejercicio o con motivo de su trabajo quedaron previstas en el segundo de los ordenamientos legales citados bajo el título de "Riesgos de Trabajo".

Por lo que hace al accidente de trabajo, por tratarse de un acontecimiento repentino ocurrido con motivo o en ejercicio del trabajo, su determinación como tal no implica tanto problema, pues basta que el trabajador, bajo las condiciones apuntadas, sea objeto de un acontecimiento repentino que le produzca como consecuencia una perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, para que el mismo se presuma como accidente de trabajo, y así se ha sostenido en diversas ejecutorias y jurisprudencias emitidas por nuestros Tribunales Superiores:

"ACCIDENTES DE TRABAJO, PRESUNCION LEGAL DE LA EXISTENCIA DEL. SOLO SE DESVIRTUA CON PRUEBA EN CONTRARIO.- Las lesiones que sufra el trabajador en el desempeño de sus actividades o en el lugar en el que labora, o al trasladarse directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél, crean en su favor, la presunción legal de que se trata de un accidente de trabajo, a menos que se pruebe lo contrario". Amparo directo número 7182/80.- Petróleos Mexicanos. 9 de marzo de 1981.

"ACCIDENTE DE TRABAJO. PRESUNCION DE SU EXISTENCIA.- Si el trabajador falleció durante las horas de trabajo tiene a su favor la presunción legal de que murió en un accidente que le ocurrió en el desempeño de su trabajo, correspondiéndole, por tanto, a la empresa demandada la carga de la prueba para destruir tal presunción". Amparo directo 3825/80. 5 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario Jorge Landa.

"RIESGO DE TRABAJO, EXISTENCIA DE.- No es requisito para la existencia de un riesgo de trabajo, que el vehículo en el que se realice sea propiedad del patrón en cuyo favor se prestan los servicios, ni de que éstos se ejecuten dentro de la jornada asignada, pues es suficiente que con motivo del trabajo acontezca el accidente, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se produzca, para que deba considerarse como de trabajo, según lo establecido por el artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo". Amparo directo 1366/80. Luis Rangel Rodríguez. 7 de julio de 1980

Cuarta Sala. Núm. 31. Pág. 31.

En función de lo anterior, la muerte y accidentes de que fueron objeto varios trabajadores que se encontraban en sus respectivas fuentes de trabajo al momento de ocurrir los recientes sismos del mes de septiembre de 1985, se deben de considerar como riesgos de trabajo, salvo prueba en contrario, en virtud de que se encontraban en el ejercicio del trabajo, los que ya habían iniciado sus labores, o estaban ahí con motivo del trabajo, ya que se habían trasladado y llegado ahí con el objeto de prestar sus servicios, es decir, se encontraban en ese lugar con motivo del trabajo.

Pero si en el caso de los accidentes de trabajo no existió tanto problema para establecer la forma de su determinación, no ocurrió lo mismo con las enfermedades de trabajo, pues apareció el inconveniente de que en muchas ocasiones podría resultar muy difícil demostrar que los padecimientos que sufriera un trabajador tuvieron su origen en el trabajo mismo o en el medio en que éste se presta, ya que al tratarse de un padecimiento que se genera y se va acentuando con el transcurso del tiempo y derivado de una acción continuada, no se hace patente en forma inmediata ni deriva de un acontecimiento repentino que pudiera hacer presumir su relación directa con el trabajo o la consecuencia del mismo, y en tal virtud, la determinación de una enfermedad como de trabajo dependería siempre de un necesario y profundo estudio de la misma para saber sus causas, así como del medio en que se presta el trabajo y de los elementos que se utilizan en el desarrollo de éste para demostrar la relación causa-efecto existente entre la enfermedad adquirida y el trabajo; y únicamente después de ello el trabajador se haría acreedor a la indemnización correspondiente.

Para evitar en lo más posible esos inconvenientes, se incluyó dentro del título de los "riesgos de trabajo" una tabla de "enfermedades profesionales", que ahora se denomina de "enfermedades de trabajo", en la que se establecen una serie de enfermedades así como las actividades en que más comúnmente se pueden dar, con el objeto de crear en favor de los trabajadores que las padezcan la presunción de que se trata de una enfermedad de trabajo, y en consecuencia hacerlos acreedores a la indemnización respectiva sin que tenga necesidad de demostrar que la enfermedad que padecen tuvo su origen en el trabajo.

Esta tabla se encuentra basada en estudios médicos que han demostrado que ciertas enfermedades son características de la realización de un determinado trabajo, sea por los elementos que se utilicen, por la forma en que se desempeña la actividad o por el medio en el que se presta el trabajo.

Sin embargo, ello no quiere decir que los trabajadores no se encuentren expuestos a enfermedades distintas de las que se contemplan en la referida tabla, pues si el trabajador sufre una enfermedad diversa a aquellas y demuestra que es consecuencia o que la adquirió en el trabajo, tendrá derecho a la indemnización que le corresponda en función de la incapacidad que la enfermedad le provoque. Es decir, que la tabla de enfermedades de trabajo no es

limitativa, sino que sólo se concreta a establecer los casos más comunes de las enfermedades derivadas del trabajo, lo que permite que puedan ser consideradas como tales, enfermedades distintas a las que establece, y tan es así, que el artículo 515 de la Ley Laboral expresamente establece la posibilidad de una adecuación periódica tanto de la tabla de enfermedades como de la valuación de incapacidades permanente, en función de los progresos de la medicina del trabajo, de lo que se desprende que si, de acuerdo con los estudios médicos, una enfermedad es característica de una actividad, la misma debe de ser considerada como de trabajo e incluirse en la tabla respectiva, previa iniciativa presentada por el Ejecutivo al Poder Legislativo.

La diferencia que radica en que una enfermedad se encuentre prevista en la tabla de enfermedades de trabajo y otra no, es que en el primero de los casos, se crea en favor del trabajador la presunción de que la enfermedad que padece la adquirió en ejercicio o con motivo del trabajo, correspondiendo al patrón, en caso de inconformidad de su parte, demostrar, no que la enfermedad no es de trabajo ya que la Ley así la ha considerado, sino que el trabajador no la contrajo encontrándose a su servicio; mientras que en el segundo caso, es al trabajador a quien corresponde demostrar que la enfermedad la contrajo en ejercicio o con motivo de su trabajo.

"ENFERMEDADES PROFESIONALES.- Enfermedades profesionales con signadas en la Ley. El artículo 326 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que enumera cuales son las enfermedades profesionales, no es limitativo; lo único que hace es reconocer o establecer determinada presunción a favor del obrero, y cuando el padecimiento no esté catalogado en la tabla que contiene dicho artículo, es el obrero o sus familiares quienes tienen que probar que la enfermedad se contrajo con motivo del servicio, para que se considere profesional (Arts. 476 y 513)." Jurisprudencia. Apéndice 1975. 5a. Parte. 4a. Sala. Tesis 82. Pág. 92.

"ENFERMEDADES PROFESIONALES. PRUEBA DE LAS. La tesis establece en el sentido de que basta que el obrero sufra una enfermedad en el desempeño de su trabajo o con motivo del mismo, para que tenga derecho a la indemnización correspondiente, quedando al demandado la carga de la prueba del hecho relativo a si la enfermedad es o no profesional, solamente es aplicable cuando se trata de alguna de las enfermedades que la Ley Federal del Trabajo enumera, dándole el carácter de profesionales." Jurisprudencia. Apéndice 1975. 5a. Parte. 4a. Sala. Tesis 83. Pág. 93.

Sin embargo, debido a la gran fuerza y expansión que ha alcanzado el Seguro Social, y cumpliendo una de sus finalidades de seguridad social, el trabajador que padece una enfermedad que no se encuentra catalogada como de trabajo, pero que él afirma haber la adquirido con motivo de la prestación de sus servicios, en tanto no se determine por la autoridad competente el origen del padecimiento, no queda completamente desprotegido, pues dicha institución le otorgará la indemnización que corresponde por enfermedad profesional: "En el caso de enfermedades exclusivamente profesionales, contenidas en la tabla, el Instituto otorgará desde lue

go las pensiones al asegurado. Si se trata de enfermedades profesionales comunes, la autoridad competente dictará la resolución correspondiente, pero entre tanto no cause estado una resolución definitiva, el Instituto del Seguro Social le otorgará al pensionado la prestación del seguro de enfermedad no profesional. "En esta forma, dice la Exposición de Motivos, se protege a la Institución del Seguro Social frente a situaciones confusas, evitando que se hagan erogaciones improcedentes y, a la vez, se ampara a las víctimas de enfermedades cuyo carácter originariamente es discutible." (7).

El problema resulta grave cuando el trabajador no se encuentra sujeto al régimen del Seguro Social y no existe alguna disposición contractual que contemple alguna indemnización en caso de que alguna enfermedad diversa a las catalogadas en la tabla de enfermedades de trabajo le cause alguna incapacidad, pues en tanto no se determine si la misma puede o no ser considerada como de trabajo, aquél puede quedar desprotegido.

Así pues, la tabla de enfermedades de trabajo, en la que se considera el daño corporal sufrido por el trabajador, es otro de los elementos que se toma en consideración para la determinación de las indemnizaciones, ya que si el trabajador contrae con motivo del trabajo alguna de las enfermedades de las catalogadas en dicha tabla, tendrá derecho al pago de una indemnización de acuerdo al tipo de incapacidad que la misma le ocasione.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- De Buen Lozano Nestor. Op. cit. T. I. Pág. 557.
- 2.- De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho... T. II. Pág. 135.
- 3.- Ramírez Fonseca Francisco. La Prima de Antigüedad. 6a. Edición. Editorial PAC, S.A. México 1984. Págs. 48 y 49.
- 4.- Ramírez Fonseca Francisco. Ley Federal del Trabajo "Comentada". 2a. Edición. Editorial PAC, S.A. México 1982. Pág. 29.
- 5.- De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho... T.I. Pág. 412.
- 6.- Ramírez Fonseca Francisco. La Prima... Pág. 128.
- 7.- Arce Cano Gustavo. De los Seguros Sociales a la Seguridad Social. Porrúa, S.A. México. 1972. Pág. 152.

CONCLUSIONES

1.- La evolución que la prestación del trabajo ha sufrido a través del tiempo, nos demuestra como el hombre ha tenido que luchar enconadamente para librarse del yugo, del sometimiento, de la opresión injusta de que ha sido objeto por parte del hombre mismo y, sobre todo, para procurarse a cada momento un nivel de vida más decoroso. La lucha no ha sido de ninguna manera fácil, ha costado tiempo, derramamiento de sangre, pérdida de vidas, soportar injusticias y humillaciones, etc., pero todo ese sacrificio no ha sido inútil, pues el objetivo trazado se ha ido alcanzando a través de las conquistas laborales que paulatinamente se han logrado.

2.- En nuestro país, al iniciar la segunda década del presente siglo, se dio un movimiento armado como consecuencia de la injusticia social que imperaba en aquella época; fue una manifestación del descontento del pueblo y a la vez un clamor popular de justicia. Aunque dicho movimiento, de índole inicialmente político y después social, no fue una lucha esencialmente obrera, constituyó el antecedente inmediato del nacimiento del Derecho Constitucional del Trabajo.

3.- Dentro de los principales beneficios laborales que el Constituyente del 17 logró incluir en la Carta Magna se encuentra el principio de estabilidad en el empleo, que se manifestó con el establecimiento del derecho que otorga al trabajador despedido injustificadamente la facultad de elegir el cumplimiento de su contrato (reinstalación), con el que se pretendió garantizar al trabajador la conservación de su empleo durante el mayor tiempo posible, esto es, la conservación de la relación laboral mientras el trabajador así lo desee y no exista una causa que justifique la terminación de la misma.

4.- No obstante la loable intención del Constituyente de Que retaro, este principio no tuvo ni ha tenido una plena vigencia práctica, sea por los errores en que se incurrió al establecer las bases del mismo; por la falta de medidas coactivas y coercitivas que hagan posible su aplicación práctica; por la fuerte oposición de la clase patronal a su total observancia, o porque se han establecido excepciones a la obligación de reinstalar.

5.- Obstáculos que han impedido la plena aplicación práctica del principio de estabilidad en el empleo, han sido: a) la disposición contenida en la fracción XXI del original artículo 123 constitucional que hacía imposible la reinstalación obligatoria, en virtud de que facultaba al patrono a no someter sus diferencias al arbitraje de la Junta o a no acatar su laudo; b) la falta de medidas coactivas y coercitivas que hagan posible su aplicación práctica; c) el establecimiento de excepciones a la obligación de reinstalar, y d) la decidida oposición que aún se llega a presentar por parte de los patrones para cumplir con su obligación de reinstalar.

6.- Respecto a la facultad de establecer excepciones a la obligación de reinstalar, la medida es buena, puesto que existen algunos casos en los que es imposible pretender la continuación de la relación laboral, lo que consideramos que resultó poco afortunado fueron los casos de excepción que se establecieron a la obligación de reinstalar, pues de ellos sólo se justifican los su puestos contemplados en las fracciones II y IV del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, que es en el que se contienen los casos en que el patrón puede eximirse de la obligación de reinstalar mediante el pago de una indemnización.

7.- Es necesario realizar modificaciones a la Ley Federal del Trabajo con el objeto de que se establezcan disposiciones tendientes a dar una mayor efectividad al principio de estabilidad, tales como la derogación de las fracciones I, III y V del artículo 49 de dicho ordenamiento y la fijación de normas que contemplan la negativa a la obligación de reinstalar y la sancionen, sin que ello signifique que se pretenda una inflexibilidad absoluta en la obligación de reinstalar.

8.- El régimen de indemnizaciones establecido para los trabajadores a quienes se les ha incluido dentro de los casos de excepción a la obligación de reinstalar resulta justo y adecuado en cuanto a su monto, con excepción de los trabajadores de confianza a quienes, por la naturaleza e importancia de sus funciones, consideramos sería pertinente incrementarles el monto de la indemnización por este concepto, sin embargo, ello no es suficiente para justificar que se sustituya la obligación de reinstalar por la del pago de una indemnización.

9.- En cuanto a la indemnización fijada para los casos de despido injustificado, la misma resulta insuficiente para compensar al trabajador por los daños que realmente se derivan de la pérdida del empleo, por lo que sería conveniente incrementar su monto hasta aquél que corresponde en los casos en que el patrón se exime de la obligación de reinstalar o en los casos en que el trabajador decide rescindir la relación de trabajo, sin que para ello importe que el trabajador tenga la opción de elegir la acción de reinstalación para mantener vigente la relación de trabajo y así evitar las graves consecuencias derivadas del rompimiento de aquella.

10.- Resulta también necesario modificar los preceptos de nuestra Ley Federal del Trabajo que se refieren a la rescisión de la relación de trabajo por causas imputables al patrón, a efecto de evitar que el ejercicio de la acción correspondiente tenga como consecuencia necesaria el rompimiento de la relación de trabajo, pues ello es contrario a los fines del principio de estabilidad en el empleo, además de que constituye la fórmula ideal de la que se puede valer el patrón para propiciar la disolución de una relación de trabajo.

11.- Otro aspecto que consideramos debería ser objeto de modificaciones, es lo referente al pago de los salarios vencidos, tanto por lo que hace al tiempo que debe comprender la obligación de su pago, como al monto que se debe considerar para su cuantifi

cación. Por lo que hace al primero de los aspectos mencionados, - la obligación de pago debe comprender sólo hasta el momento en que el trabajador hubiere tenido derecho a percibir el pago del salario retributivo en caso de haber continuado el desarrollo normal de la relación de trabajo; hasta el momento en que es reinstalado, o hasta el momento en que se dejen de causar como consecuencia de su pago. Por lo que hace al monto que se debe de tomar en cuenta para su cuantificación, pensamos que en él se deberfan incluir los incrementos que sufre el salario que el trabajador percibía o, en caso de que éstos no se determinaran, considerarse los mismos porcentajes en que anualmente se incrementan los salarios mínimos.

12.- Respecto a la prima de antigüedad, el precepto que regula su pago (art. 162 L.F.T.), debe de ser modificado a efecto de impedir que se sigan cometiendo las injusticias y absurdos que se propician actualmente por la forma en que se sanciona su pago; de tal manera que su entrega no quede condicionada en ningún caso al cumplimiento de un cierto tiempo de servicios, de que se otorgue a todos los trabajadores independientemente de su carácter de trabajadores eventuales o de planta, y que no se fije un límite al salario que se ha de tomar en cuenta para su cuantificación.

13.- Los preceptos legales vigentes y la práctica nos revelan que en la actualidad el trabajador despedido injustificadamente se encuentra aún muy desprotegido, no porque los derechos de reinstalación e indemnización no sean los apropiados para protegerlos, sino porque a los mismos no se les ha dado la configuración debida para salvaguardar eficientemente sus derechos: el primero de ellos porque no cuenta con medidas que de alguna manera signifiquen un intento para garantizar su cumplimiento, y el segundo, porque resulta insuficiente para resarcir verdaderamente al trabajador por los daños que le ocasiona su separación intempestiva e injustificada.

14.- En la práctica resulta difícil y tardado obligar al patrono al cumplimiento de cualquiera de los citados derechos de reinstalación e indemnización cuando se opone a ello, ya sea por las deficiencias de nuestro ordenamiento laboral o por la lentitud con que algunas veces se conducen nuestros Tribunales de Trabajo en la tramitación de los juicios, por lo que, en la realidad, el ejercicio de cualquiera de las acciones que se consignan en favor del trabajador despedido injustificadamente no le reportan a éste los beneficios suficientes para compensarlo por los daños que se le causaron, lo que hace evidente la necesidad de agilizar el procedimiento del trabajo, para que los trabajadores que se vean obligados a recurrir a cualquiera de las mencionadas acciones lo hagan con la plena confianza y seguridad de que sus esfuerzos y sacrificios van a ser compensados realmente.

BIBLIOGRAFIA GENERAL.

- 1.- Alonso García Manuel. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo. Bosch. Casa Editorial. Barcelona 1958.
- 2.- Arce Cano Gustavo. De los Seguros Sociales a la Seguridad Social. Porrúa, S.A. México 1972.
- 3.- Cabanellas Guillermo. Introducción al Derecho Laboral. V.I.- Bibliográfica Omeba. Buenos Aires 1961.
- 4.- Camacho Enriquez Guillermo. Derecho del Trabajo T.I. Editorial Temis. Bogotá 1961.
- 5.- Cavazos Flores Baltasar. El Derecho del Trabajo en la teoría ...y en la Práctica. 1a. Edición. Confederación Patronal de la República Mexicana. Editorial Jus, S.A. México 1972.
- 6.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Edición de la Secretaría de Gobernación. México 1985.
- 7.- De Buen Lozano Nestor. Derecho del Trabajo. T.I. y T.II. 5a. Edición. Porrúa, S.A. México 1984.
- 8.- De Ferrari Francisco. Derecho del Trabajo. V.II. 2a. Edición. Ediciones Depalma. B.A. Buenos Aires 1974.
- 9.- De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. 2a. Edición. Porrúa, S.A. México 1943.
- 10.- De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. y T.II. 2a. Edición. Porrúa, S.A. México 1974.
- 11.- Delgado Moya Rubén. El Derecho Social del Presente. 1a. Edición. Porrúa, S.A. México 1977.
- 12.- De Pina Vara Rafael. Diccionario de Derecho. 6a. Edición. Porrúa, S.A. México 1977.
- 13.- Diario de los Debates de la Cámara de Diputados, Año II. XLV Legislatura. T.I. No. 34.
- 14.- Enciclopedia Jurídica Omeba. T.X. Editorial Bibliográfica Argentina. Buenos Aires 1969.
- 15.- García Maynez Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. 29a. Edición. Porrúa, S.A. México 1978.
- 16.- Gómez, Gottschalk y Bermúdez. Curso de Derecho del Trabajo. T.I. y T.II. 1a. Edición en Español. Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1979.
- 17.- Guerrero Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 3a. Edición. Porrúa, S.A. México 1967.

- 18.- Hernáinz Márquez Miquel. Tratado Elemental de Derecho del Trabajo. Instituto de Estudios Políticos. Madrid 1944.
- 19.- Manual de Derecho del Trabajo. 3a. Edición. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México 1982.
- 20.- Mozart Víctor Russomano. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. U.N.A.M. 2a. Edición. México 1981.
- 21.- Muñoz Ramón Roberto.- Derecho del Trabajo. V.II. 1a. Edición. Porrúa, S.A. México 1983.
- 22.- Ramírez Fonseca Francisco. Ley Federal del Trabajo "Comentada". 2a. Edición. Editorial Pac, S.A. México 1982.
- 23.- Ramírez Fonseca Francisco. La Prima de Antigüedad. 6a. Edición. Editorial Pac, S.A. México 1984.
- 24.- Trueba Urbina Alberto. El Artículo 123 Constitucional. Porrúa, S.A. México 1943.
- 25.- Trueba Urbina Alberto. El Nuevo Artículo 123. Porrúa, S.A. - México 1962.
- 26.- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. T.I. 2a. Edición, Porrúa, S.A. México 1972.