

127
2ci



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

Facultad de Derecho

ANALISIS HISTORICO DEL ARTICULO 161 DE LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR,
Y LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.



Tesis Profesional

Que para obtener el "Título de
LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a:

JAVIER CRISOGONO CANSECO MALLOY

México, D. F.

1987



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

CAPITULO I

| | | |
|-----|---|----|
| | ANTECEDENTES HISTORICOS | 1 |
| I.1 | Descomposición del Porfiriato | 1 |
| I.2 | La oposición | 1 |
| I.3 | El Partido Liberal Mexicano | 7 |
| I.4 | La sucesión Presidencial en 1910 | 10 |
| I.5 | Declaraciones al periodista Creelman | 13 |
| I.6 | El derecho de huelga | 16 |
| I.7 | La huelga en el mineral de Cananea | 18 |
| I.8 | La huelga de los obreros textiles y los sucesos de Río Blanco | 23 |

CAPITULO II

| | | |
|------|---|----|
| | PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL EN MEXICO | 35 |
| II.1 | Ley de José Vicente Villada | 36 |
| II.2 | Ley de Bernardo Reyes | 38 |
| II.3 | Orígenes y antecedentes del artículo 123 de la Constitución | 40 |

CAPITULO III

| | | |
|-------|---|----|
| | LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, FUENTES JURIDICAS DEL ARTICULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO | 46 |
| III.1 | Concepto de Fuente de Derecho | 46 |

| | | |
|----------|--|----|
| III.1.1. | Fuente histórica | 47 |
| III.1.2. | Contrato ferrocarrilero | 48 |
| III.2 | Artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 | 51 |
| III.3 | Artículo 249 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 | 52 |
| III.4 | Contrato Colectivo de Ferrocarriles Nacionales de México | 53 |
| III.5 | Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos | 55 |
| III.6 | La jurisprudencia respecto al artículo 161 de la Ley Laboral | 57 |
| III.7 | Esposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 | 63 |

CAPITULO IV

EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

| | | |
|------|--|----|
| IV.1 | Idea general de la estabilidad en el empleo | 68 |
| IV.2 | El principio de estabilidad en la relación de trabajo | 69 |
| IV.3 | Conceptos fundamentales de la estabilidad en el empleo | 70 |
| IV.4 | Libertad | 70 |
| IV.5 | Igualdad | 72 |
| IV.6 | Dignidad | 73 |
| IV.7 | Diversos criterios doctrinales en relación con la estabilidad en la permanencia en el empleo | 74 |

| | | |
|--------------|---|----|
| IV.7.1 | Concepto de estabilidad en el empleo de Ludovico Barassi | 74 |
| IV.7.2 | Concepto de estabilidad en el empleo para - el Dr. Mario de la Cueva | 76 |
| IV.7.3 | Concepto de estabilidad en el empleo para - Alberto Trueba Urbina | 78 |
| IV.8 | Concepto de estabilidad en el empleo dentro de - la Ley Federal del Trabajo de 1970 | 80 |
| IV.9 | Opinión del sustentante sobre la estabilidad en- empleo | 81 |
| IV.10 | Terminación del principio de estabilidad en el - empleo | 82 |
| CONCLUSIONES | | 84 |
| BIBLIOGRAFIA | | 86 |

P R O L O G O

P

La tesis es un punto fundamental dentro de la vida del estudiante y futuro profesionista, pues en ella se encuentran plasmados años de estudio, investigación y trabajo, que sirven como base para la sustentación de un título profesional.

Con esta idea, nos hemos avocado a la investigación y estudio de la estabilidad en el trabajo, que es el punto fundamental del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, entendida ésta como el derecho de permanencia del trabajador en su empleo, hasta que ocurra un motivo suficiente (previsto en la propia ley) que determine la separación del trabajador, con o sin pago de indemnización.

Con las bases y principios que analizaremos en el presente estudio, y que ha sido el punto medular del derecho contemporáneo, es que se ha podido buscar la democratización de las empresas, sin que ésta sea únicamente la ya conocida participación de los trabajadores en la utilidades de la empresa, en el capital y en la administración, sino también en la futura transformación de ésta en un campus comunitario en el cual se puedan estrechar el íntimo y fecundo engranaje del fijo binomio empresario-trabajador.

En este trabajo analizamos la situación histórica y bases de la creación de la norma jurídica que consagrara la estabilidad en

el empleo y que se encuentra plasmada en el mencionado artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe resaltar que el precepto en estudio, ha sido discutido y analizado ampliamente tanto en nuestro país como en otros países del orbe, habiéndose obtenido en México una norma comúnmente aceptada, que ha servido como modelo o patrón en las legislaciones de otros países de Latinoamérica y del mundo entero, situación que debe enorgullecernos a todas y cada una de las personas que formamos parte de este país, y debiendo mostrar igualmente nuestro agradecimiento a aquellas personas que con su esfuerzo y estudio lograron tan destacado precepto.

Y no puede ser distinto, dado que aquellas personas que a lo largo de los años han dedicado su vida y esfuerzo a un patrón, no pueden ser olvidadas por nuestra legislación y debían contar con una situación privilegiada de beneficios específicos en relación con los trabajadores de menor antigüedad.

Esperamos que el presente estudio sirva a las personas que lo lean para comprender esta situación.

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTORICOS

I.1 Descomposición del porfiriato

El porfiriato se hundía. El edificio construido a lo largo de una dictadura de tipo personal, se agrietaba en su propia base, a medida que esa dictadura personal perdía fuerza por la edad avanzada del Dictador. Al alborear el siglo presente el general Díaz había llegado ya a los setenta años, y su muerte, esperada ya por sus amigos y colaboradores más cercanos, los alentaba a luchar entre sí por la conquista del poder.

"No era ya un misterio que la energía del viejo presidente se había convertido en un mito. Susurrábase en los corrillos de palacio, y aún en toda la corte, que el octogenario César trabajaba a fuerza de artificios: que un médico le aplicaba corrientes para animarlo, - que le atormentaban los insomnios; perdía la memoria, - y hasta se decía que muchas veces, en los acuerdos con los ministros, caía en un sopor extraño y despachaba - casi automáticamente los negocios". 1

Aunque el porfiriato había surgido del esfuerzo del partido militar, éste veía ahora compartida su influencia con el partidocientífico, encabezado por el secretario de hacienda del propio régimen, José Ives Limantour, quien trataba de darle una filosofía, una tesis política y una base económica perdurables, apoyándose en la ciencia. Los científicos - decía Luis Cabrera - aplican la ciencia a la resolución de nuestras cuestiones nacionales-

y para ello han estudiado todas las ciencias; todas menos una, -- que es la que ignoran... la ciencia del patriotismo. Era, el partido científico, el más fuerte enemigo del partido militar. Y contra los científicos y los militares pugnaba, como tercero en discordia, el grupo encabezado por el gobernador de Veracruz Teodoro A. Dehesa, el cual trataba de restar influjo, en el ánimo del general Díaz, a los científicos. En síntesis, en el seno de una dictadura surgida del poder del partido militar cuya fuerza dió al -- traste con el grupo civil de la Reforma, se suscitaba una lucha -- interna, a ratos disimulada, en otros violenta, que mermaba cada vez más la fuerza del régimen.

Por otra parte, no mereciendo ya confianza a las fuerzas capitalistas exteriores, un gobierno cuyo ocaso se hacía sentir cada vez más, aquéllas buscaban en su afán de hacer sobrevivir el -- mismo estado de cosas reinantes, a un nuevo caudillo popular que representara, en el futuro, el mismo papel que el propio general-Díaz había representado, hasta entonces, en favor de sus poderosos intereses. Así, al despuntar el siglo presente, la dictadura porfiriana estaba herida de muerte. Su fin se aproximaba. Y si algo permitía que la vida del país permaneciera en relativa calma, -- no era la esperanza en la existencia, sino precisamente en la -- muerte del Dictador.

I.2 La oposición

Los voceros del porfiriato han llamado a este régimen el de-

la paz octaviana, queriendo significar, con esta denominación, -- que fué el régimen del reinado de la paz. Pero nada más falso, -- porque en realidad, el porfiriato se asentó sobre la violencia, -- sobre la injusticia social y sobre los crímenes que, dizque para mantener la tranquilidad pública, perpetró día a día.

En el año de 1877 se sublevó, en la frontera norte del país, el coronel Pedro Valdéz, proclamando la restauración del lerdismo; en 1876, lo había hecho ya el general Mariano Escobedo; en -- 1878, en Jalapa, Ver., Lorenzo Hernández y, en Tlapacoya, Javier Espino. En 1879 en Monte Alto, el general Miguel Negrete; en Perte, el coronel Manuel Carreón; en Cosamaloapan, el teniente coronel José del río; en Tlacotalpan, el comandante Francisco A. Nava. Igualmente en 1879, tuvieron lugar los fusilamientos de Veracruz. En el mismo año de 1879 la situación militar de Tepic revistió caracteres alarmantes, mientras en Sinaloa se sublevaba el general Jesús Ramírez Terrones y en Baja California el general Manuel Márquez León. En 1886 fué asesinado el general García de la Cadena y preso el capitán Martínez Arista. En 1890 pasó la frontera, procedente de los Estados Unidos en donde se había organizado el partido revolucionario mexicano, el general Francisco Ruiz Sandoval, quien obligado a retornar a su punto de salida, fué aprehendido por fuerzas norteamericanas prontas a socorrer al gobierno porfiriano. En 1892, tomaron incremento las actividades estudiantiles en contra del Dictador.

El 8 de septiembre de 1893, "*El hijo del Ahuizote*", se atrevió a denunciar:

"Cincuenta muertos resultaron en un encuentro o encontrón entre sublevados de la frontera y las fuerzas del gobierno, en un punto llamado El Venado, cerca de Rio Grande. La prensa amarilla no da importancia a aquellos mitotes, y nosotros repetimos: "no es nada lo del ojo".

2

No fué, sin embargo, sino hasta finales del siglo pasado y principios del presente cuando la oposición se organizó. No se trataba ya únicamente de alentar las sublevaciones, desvinculadas las unas de las otras, de tipo militar. Se quería darle forma y señalar sus verdaderos móviles, que pretendían no sólo arrojar del poder al general Díaz, sino subvertir todo el orden establecido en el país. Luis Cabrera, apuntando tiempo después las verdaderas causas de la lucha contra el porfiriato, señaló el origen de ellas: el caciquismo y el extranjerismo. Pero mientras no maduraban las ideas económicas y sociales, entre los opositores, la lucha contra la dictadura no adoptó sino caracteres meramente políticos. Fué, hasta 1901, cuando nació el primer esfuerzo coordinado con un programa político a cumplir y con principios sociales a desarrollar.

Al terminar el siglo XIX se había organizado, en San Luis Potosí, el grupo político Ponciano Arriaga bajo la dirección del ingeniero Camilo Arriaga. Los elementos que lo integraron perseguían, como objetivo concreto, el de una transformación radical en la vida de la nación. Figuraron en primera línea, en este club, el animador del mismo ingeniero Arriaga, y, con él, Juan Sarabia, Antonio Díaz Soto y Gama, Librado Rivera, Rosalío Bustamante, Hum

berto Macías Valadés, José y Benjamín Millán, Carlos y Julio B. - Uranga y, aunque no tan destacadamente, si con igual pasión, Enri que Martínez Vargas, Heliodoro Gómez, Juan Antonio Flores, José - y Adalberto Muñoz, Armando Lozano, Alfredo Vázquez, Patricio Monsiváis, Félix Gómez, Baldomero Camargo, Enrique Espinosa, Víctor-Monjaraz y otros.

El trabajo preliminar del club Ponciano Arriaga se desarro- lló con un criterio anticlerical. La declaración del obispo de -- San Luis Potosí, Ignacio Montes de Oca y Obregón, en la que afir- mó que el gobierno del general Díaz mantenía con el clero una po- lítica de conciliación, hasta el grado de que las leyes de Refor- ma no se aplicaban para beneficio de los intereses de la Iglesia, sirvió de acicate a todos los elementos liberales del país y exci- tó a quienes estaban decididos a oponerse a los designios del cle- ro a fin de que organizaran grupos similares en toda la República convocándolos a un congreso, de carácter liberal, que se efectuó en San Luis Potosí, el 5 de febrero de 1901. Verificada la reunión, los ataques no se enderezaron solamente contra el clero, sino tam- bién contra el gobierno que los protegía.

"Las primeras censuras que se escucharon están dirigi- das contra el clero; pero después de haberse hecho con- sideraciones fundamentales se tuvieron orientaciones -- más definidas y no solo se atacaba al clero sino tam- bién al régimen de gobierno que era el verdadero respec- table de aquella situación. Estas orientaciones se de- bieron principalmente a Juan Sarabia y Ricardo Flores - Magón (quien se encontraba como delegado) los cuales a- tacaron en sus discursos de una manera formidable a lu- dictadura". 3

Naturalmente, el gobierno del general Díaz hizo lo indecible por reprimir estas manifestaciones opositoras, aprovechando una nueva reunión de los liberales, convocado en la propia ciudad de San Luis Potosí, para el 24 de Enero de 1902. Todavía no se iniciaba la primera sesión cuando fueron detenidos todos los presentes a quienes se mantuvo presos durante ocho meses, acusados del delito de rebelión, en la penitenciaría del Estado. No se evitó, sin embargo que las ideas se concretaran alrededor de temas tan interesantes como los que el Ing. Arriaga presentó a la consideración de los asambleístas: 1º Manera de completar las leyes de reforma y de hacer más exacta y eficaz su observancia. 2º Medidas encaminadas a hacer efectiva la libertad de imprenta. 3º Manera de implantar prácticamente y de garantizar la libertad del sufragio. 4º Organización y libertad municipales y supresión de los jefes políticos. 4

Perseguidos los grupos liberales identificados con los propósitos del Ing. Arriaga, la oposición no se desorganizó, sino que se ramificó en todas partes. *Regeneración*, el vocero mejor orientado de todos los órganos periodísticos de la época, hizo oír hasta las más apartadas regiones de la República su palabra.

Más no fué solamente *Regeneración* quien combatió contra el régimen porfiriano. A su protesta se unieron *El Colmillo Público*, *Redención*, *Excelsior*, *El Diablito Rojo*, *el Paladín*, *La República*, *La Patria*, *El Constitucional*, *La Voz de Juárez*, *El Insurgente*, *El*

Mexicano, *El Antineoeleccionista*, *Nuevo México*, etc. La prensa -- opositora, perseguida, se reproducía constantemente bajo la -- creciente audacia de los periodistas independientes cuyos nombres se popularizaron en la lucha contra la dictadura. Paulino Martínez, Antonio Villarreal, Heriberto Jara, José D. Ramírez Garrido, Teodoro Hernández, Alfonso Cravioto, Fernando Celada, Francisco -- César Morales, Ricardo Flores Magón, Santiago de la Vega, Santiago de la Hoz, Juan Sarabia toda una generación dispuesta a -- enfrentarse a un estado de cosas cuya violencia hería su condi-- ción humana.

I.3 El Partido Liberal Mexicano

Con todo, la oposición tomaba forma. Se vertebraba. Dejaba -- de ser caótica y se orientaba, a la sombra de nuevos partidos po-- líticos, con una dirección perfectamente organizada.

"Históricamente, la Revolución Mexicana se venía gestan-- do desde la celebración en febrero de 1901, del Congre-- so Liberal, convocado por el Club Liberal Ponciano A-- rriaga, de San Luis Potosí, presidido por el Ingenier-- Camilo Arriaga. De este Congreso salieron los princip-- les precursores que organizaron el movimiento armado de 1906, como Ricardo Flores Magón, Juan Sarabia, Librado-- Rivera, etc.; movimiento que tenía como bandera el pro-- grama acordado por la Junta Organizadora del Partido Li-- beral Mexicano y fechado el 1º de julio del propio año-- de 1906". 5

En efecto, perseguidos tenazmente por la policía, acosados -- por todo el aparato de represión del porfiriato, algunos de los --

miembros de los antiguos grupos liberales convocados por el club-Ponciano Arriaga se refugiaron en los Estados Unidos en donde, -- burlando también la acción de la policía yanqui, instalaron la -- junta organizadora del partido liberal mexicano.

Actuaron, como dirigentes de esa junta, Ricardo Flores Ma-- gón, Juan Sarabia, Antonio I. Villarreal, Enrique Flores Magón, -- Librado Rivera y Manuel Sarabia. Y en el manifiesto a la nación -- dado a luz por los organizadores del partido liberal se expresa-- ron los objetivos que el propio partido perseguía:

"El partido liberal lucha contra el despotismo reinante en nuestra patria, y seguro como está de triunfar al -- fin sobre la dictadura, considera que ya es tiempo de -- declarar solemnemente ante el pueblo mexicano cuáles -- son, concretamente, los anhelos que se propone realizar cuando logre tener la influencia que se pretende en la -- orientación de los destinos nacionales".

Aprobado el programa del partido liberal mexicano, propuso:-- establecer la jornada de trabajo de ocho horas y elevar el stan-- dar de vida de las clases trabajadoras. Reglamentar los servicios domésticos y el trabajo a domicilio. Garantizar el tiempo máximo de trabajo y el salario mínimo. Evitar el trabajo a personas meno-- res de catorce años. Obligar a los patronos a crear condiciones -- higiénicas de vida para los trabajadores, y a resguardarlos de pe-- ligros. Establecer indemnizaciones por accidentes de trabajo. Evi-- tar que los patronos pagaran en otra forma que no fuera con dinc-- ro en efectivo. Suprimir las tiendas de raya. Prohibir las multas a los trabajadores, así como los descuentos a su jornal; o bien -- que le fuera retardado el pago de éste por más de una semana, o --

que se le negara el pago inmediato de lo devengado al que se separara de su trabajo. Obligar a las empresas y negociaciones a utilizar una mayoría de mexicanos como empleados, y a no diferenciar, en el pago de sueldos, a los extranjeros de los nacionales.

Menos justo, que en materia obrera, lo fué en materia agraria el programa del partido liberal, puesto que olvidado de que lo fundamental de las actividades revolucionarias radicaba en la necesidad de acabar con los grandes latifundios y las haciendas en manos de nacionales y extranjeros, se conformó con proclamar el deber, para los propietarios de la tierra, de hacerla productiva, recomendando, que el Estado recobrarla la que no fuera objeto de producción a fin de repartirla entre quienes quisieran cultivarla, siempre con la obligación de no venderla; para que la diera a los mexicanos que desearan repatriarse con afanes agrícolas, fijando el Estado mismo la extensión a que tuvieran derecho. Además, sugirió también, que al triunfo del partido liberal, se confiscaran los bienes de los funcionarios enriquecidos bajo la dictadura actual y lo que produzca se aplicará al cumplimiento del capítulo de tierras, especialmente a restituir a los yaquis, mayas y otras tribus, comunidades o individuos, los terrenos de que fueron despojados.

En el aspecto religioso exigió el estricto acatamiento a las leyes de Reforma. Y en cuanto al problema educativo, se pronunció en favor de la enseñanza laica y el adiestramiento, con la práctica en los talleres escolares, del ejercicio manual.

Con todo lo que de contradictorio y débil posee este programa, debe considerarse como el primer esfuerzo serio, coordinado, de los grupos opositores, en su lucha contra el gobierno del general Díaz. Para explicar estas contradicciones, hay que tener presente el espíritu pequeño burgués de los componentes del partido liberal mexicano, su origen anarco-sindicalista y su extradi-- ción liberal clásica. Más a pesar de estas limitaciones, el parti-- do liberal mexicano tuvo una gran influencia en la preparación de los ánimos y de la acción del pueblo contra la dictadura porfiria-- na. Pero su influencia no se detuvo allí, sino que rebasando los-- límites del tiempo, se hizo sentir, luego, en el pensamiento de -- los legisladores que en el constituyente de 1917 plasmaron, de un modo categórico, las aspiraciones más elementales de los obreros,-- de los campesinos, del pueblo mexicano en general.

Pasando a vías de hecho y poniendo la teoría en práctica, el partido liberal mexicano dirigió los movimientos huelguísticos -- más importantes de la primera década del siglo presente, así como los levantamientos campesinos que durante este tiempo estallaron-- aquí y allá.

I.4 La Sucesión Presidencial en 1910.

En 1908 apareció un libro que tuvo una enorme resonancia en el país. Se intitulaba: *La Sucesión Presidencial en 1910. El Partido Nacional Democrático*, y estaba escrito por alguien que, por entonces, carecía de renombre. El autor hacía un análisis de nues

tra historia y empezaba por condenar el militarismo, al cual atribuía gran parte de las desgracias nacionales. En seguida rendía culto a los legisladores y a la Constitución del 57, reprobando desde luego los movimientos rebeldes de La Noria y Tuxtepec. Y al poder absoluto lo consideraba causa de las grandes calamidades -- que han azotado a la humanidad aludiendo a la guerra ruso-japonesa sobre la que opinaba de modo inconsistente achacando su culpa tan pronto a la indolencia, y debilidad del zar, como a la ambición no tanto del zar sino de los grandes duques.

Refiriéndose ya de un modo concreto al régimen dictatorial mexicano su crítica se tornaba acerba, sobre todo, cuando citaba las guerras contra los yaquis y los mayas; cuando hablaba de las huelgas de Río Blanco y Cananea; cuando atacaba la actitud del -- porfiriato al conceder a los Estados Unidos del Norte permiso para ocupar la Bahía Magdalena; cuando censuraba los monopolios nacidos al amparo de la penetración capitalista extranjera. Era en cambio, débil, cuando sugería soluciones a los problemas obrero y campesino. Para satisfacer el primero preguntaba por qué el Gobierno del General Díaz no aprovechó las huelgas de la región fábril de Orizaba y la minera en Cananea organizando colonias agrícolas con los obreros sin trabajo mientras que, para resolver el segundo, si señalaba las grandes concesiones de terreno como "ré-mora para la agricultura", no proponía, en realidad, ninguna medida salvadora.

Aún, en aquellos días, Madero opinaba que debía organizarse un partido democrático para dar cima a las aspiraciones populares.

En una segunda edición de la misma obra, en la que sólo prevaleció la primera parte del título. Madero se pronunció ya en favor de la idea de constituir un partido de tendencias antirreeleccionistas sobre estas bases fundamentales: "libertad de sufragio y no reelección". Sin embargo, sugería como medida de transacción con el gobierno porfiriano un convenio que constituya, realmente, un absurdo:

"Este convenio podría consistir en que continuara en la presidencia el General Díaz, aceptando como vicepresidente al candidato en quien los demócratas se hubieran fijado para el mismo puesto, y dando determinadas libertades a fin de que paulatinamente y sin sacudimiento, se fueran renovando las autoridades municipales en toda la República, las legislaturas de los Estados, los gobernadores y las cámaras de la Unión". 6

La oportunidad para la conquista de estos objetivos se ofrecía con la próxima campaña electoral, que para la renovación de poderes, debía efectuarse en 1910, pronunciándose así:

"En las actuales condiciones, un esfuerzo en el terreno de la democracia podrá salvarnos todavía. Más tarde sólo las armas podrán devolvernos la libertad, y por dolorosa experiencia sabemos cuán peligroso es tal remedio. Luchemos, pues, con resolución y serenidad para demostrar la excelencia de las prácticas democráticas, asegurar para siempre nuestra libertad y consolidar definitivamente la paz; la paz de los pueblos libres que tienen por apoyo la ley." 7

Madero no se salió, en lo más mínimo, de los marcos de la ley. Reclamaba respecto a la misma, igual de los gobernados que de los gobernantes como medio eficaz para establecer, en el país el predominio de las instituciones sobre el de los individuos. En

febrero de 1909, al dirigirse al general Díaz remitiéndole un ejemplar de su libro, le hacía notar su esperanza de que siempre predominara el sistema legal sobre cualquiera otro, debiendo tener cuidado con las personas que lo rodeaban y que solo perseguían fines individualistas.

Como Madero se creyó obligado a definir su actitud, que no provenía sino de su arraigada convicción liberal y democrática, explicó los móviles que lo guiaron al escribir aquellas páginas que tanta sensación causaron en todos los sectores sociales del país.

"Pertenezco - dice -, por nacimiento, a la clase privilegiada mi familia es de las más numerosas e influyentes en este Estado (Coahuila), y ni yo, ni ninguno de los miembros de mi familia tenemos el menor motivo de queja contra el general Díaz, ni contra sus ministros, ni contra el actual gobernador del Estado, ni siquiera contra las autoridades locales.... Los numerosos miembros de mi familia siguen la corriente general por donde van encauzadas las vergas de la nación; dedican sus esfuerzos y su fortuna al desarrollo de la agricultura, la industria, la minería y gozan de las garantías necesarias para el fomento de sus empresas". 8

De esta manera, puso de relieve su condición social y la de su familia, enmarcada en el contexto histórico que vivía el país.

I.5 Declaraciones al periodista Creelman.

En ese mismo año, durante el mes de marzo, el general Porfirio Díaz había concedido una entrevista al periodista norteamericano Creelman; entrevista que, como la obra de Madero después, --

conmovería profundamente a la nación.

Motivo de reproche fue el hecho de que para tratar un tema de tanta trascendencia nacional como el que se trató, recurriera el dictador a la prensa extranjera, en vez de recurrir a la del país. The Pearson's Magazine, de Nueva York, cuyas columnas reprodujeron el contenido de la entrevista mencionada, explicó el caso diciendo, que el periodista Creelman, quien previos trámites y arreglos había conseguido entrevistar al general Díaz, destacaba el contraste entre su severo y autocrítico gobierno y su tributo sincero a la idea democrática, y anuncia su resolución de retirarse del poder, prediciendo para México un futuro pacífico bajo instituciones libres.

Efectivamente, el general Díaz comunicaba al mundo exterior, su deseo de abandonar el gobierno que durante treinta largos años había retenido a su arbitrio. Evitando el tema de su ascenso al poder, por medio de la violencia, y haciendo caso omiso de los pretextos aducidos para justificar las sublevaciones militares encabezadas por él contra los presidentes Juárez y Lerdo, explicó que su elevación a la presidencia de la República, por la fuerza de las armas, lo había puesto en contacto con esta realidad: la de un pueblo dividido y poco preparado para el ejercicio de los extremos principios del gobierno democrático, por consiguiente, haber arrojado sobre las masas desde luego toda responsabilidad del gobierno, habría producido condiciones que hubieran quizá desacreditado la causa de las instituciones libres. No obstante las condiciones históricas de México habían cambiado, tan visiblemente

te, que permitían ya el ejercicio democrático del pueblo que Díaz, después de mucho pensarlo, creía oportuno ensayar ahora, puesto - que según dijo, el momento de cambiar gobernantes sin peligro de revoluciones armadas había llegado ya.

La entrevista revistió, realmente, un gran interés. Porfirio Díaz tocó otras cuestiones siempre interesantes para la vida nacional. Pero el tema de mayor trascendencia fue aquel en que el dictador expresó su decisión de orientar al pueblo mexicano hacia los senderos de la democracia y la libertad. Flagrantes aparecieron no obstante, sus contradicciones, cuando en una parte de su conferencia subrayaban su temor porque los principios democráticos *no se hayan enraizado en nuestro pueblo, para a continuación afirmar, que los principios de la democracia se han desarrollado y se desarrollarán más aún en México.* Ante un progreso tal, él estaba dispuesto a retirarse del poder, sin importarle las opiniones de sus amigos y partidarios. Recordó, a los olvidadizos, que al vencerse el término del período gubernamental, en 1910, frisarían en los ochenta años. Y puesto ya en el camino democrático que juró estar dispuesto a respetar, declaró hallarse dispuesto a dar *la bienvenida a un partido de oposición en la república mexicana.*

Con tales palabras cobró aliento el sentimiento democrático-nacional y tomó impulso la oposición que, sin forjarse demasiadas ilusiones, vió la oportunidad de trabajar, por la conquista del poder, amparada en estas públicas declaraciones.

I.6 El derecho de huelga

Pudieron haber servido de aviso al general Díaz las conmociones sociales de Cananea y Río Blanco, en las que el joven proletariado mexicano, haciendo acto de presencia en los cuadros de nuestra historia, jugó un papel de primera importancia. Ya, desde el 70, el artesano había iniciado su proletarización. Y las primeras inquietudes de solidaridad proletaria se acogieron al mutualismo. Pero tan pronto como los trabajadores mexicanos se dieron cuenta de su ineficacia, acudieron al cooperativismo, que en Italia, --- Francia, Inglaterra y Alemania, había obtenido un *resultado altamente satisfactorio, tanto para los patronos como para los obreros, sobre todo para estos últimos, que de simples jornaleros o industriales, pasan a ser socios de sus maestros o patronos.*

Tanto en una, como en otra decisión, influyó la mentalidad - pequeño burguesa del artesanado, apenas convertido en obrero asalariado.

"La lucha de la pequeña burguesía, puesta a la cabeza de las masas proletarias, persiguió dos objetivos: primero, defenderse a sí misma; segundo, defender a su aliado, para debilitar así al adversario de ambos".

"El primer objetivo - el de la propia defensa -, se deseaba obtener por diversos procedimientos de organización, a saber: la organización mutualista y la organización cooperativa".

"El segundo objetivo - el de la defensa de las masas - proletarias -, se pretendía alcanzarlo por el fomento del espíritu de solidaridad, por la reglamentación del trabajo - jornadas y salarios -, por la conquista del derecho de huelga, y por la amenaza de la revolución social".

Ya se consideraba a la huelga como un medio eficaz para equilibrar el capital y el trabajo, es decir los réditos del capital con los productos del trabajo. Un año antes ya se había lanzado esta interrogación ¿cómo pueden los operarios imponer la Ley al empresario o comerciante, si no es por medio de la huelga?

La huelga, en efecto, como arma de lucha del proletariado se hallaba abrogada en nuestro país.

"Tanto en el virreinato como en la vida de México independiente - dice Lombardo Toledano hasta 1910, según -- queda expresado, el derecho de asociación, la libertad sindical, no existe: por imposibilidad histórica primero, como la hemos calificado; por desconocimiento de ella después, y, en los últimos años del régimen de Díaz, por prohibición legal, si no expresa, si claramente implícita en la legislación basada en la teoría de la no-intervención del Estado en las relaciones humanas, y en el principio individualista como objeto de las instituciones sociales." 9

Y la afirmación de Lombardo Toledano hacía énfasis en una -- realidad derivada del Código Penal del 1º de Abril de 1872, que -- suspendido como una amenaza sobre los trabajadores mexicanos, ordenaba en su artículo 925:

"Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y -- multa de 25 a 500 pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto, motín o empleen de cual--- quien otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo".

No obstante, el desarrollo industrial aparejado a la penetración capitalista extranjera había hecho madurar el proletariado --

mexicano que ya en sus luchas calladas o abiertas, pugnaba por mejorar sus condiciones económicas y culturales de trabajo. Así, en 1906, surgió en la región fabril de Orizaba el gran Circulo de Obreros Libres, si aparentemente con tendencias recreativas, en el fondo como una organización de resistencia. Fracasado el mutualismo, puesta al descubierto la ineficacia del cooperativismo, el proletariado se aprestó a la defensa de sus intereses de clase con gran alarma de los industriales y de la gran burguesía extranjera acostumbrada, hasta entonces, a hacer escarnio de los derechos de los trabajadores mexicanos.

I.7 La huelga en el mineral de Cananea

En ese año, 10000 mineros de Cananea Sonora, se declararon en huelga. Dirigían el movimiento huelguístico, entre otros, Manuel M. Diéguez, Esteban B. Calderón y Lázaro Gutiérrez de Lara, quien había exaltado el espíritu cívico de los trabajadores mineros, exhortándolos a luchar hasta morir. Calderón sin ocultarles las dificultades, les vaticinó lo cruento de la jornada que iban a emprender. Sin embargo, el 10. de Junio de 1906, los obreros de las minas iniciaron la huelga con indescriptible pánico del presidente municipal de Cananea, quien sobrecogido del temor, se dirigió al gobernador del Estado, Rafael Izábal, participándole que: *"Hoy, cuatrocientos hombres de la mina Oversight, declaráronse en huelga..."* 10 Y como lo creyera necesario, recalcó: *"pueros mexicanos..."* 11 No menos alarmado, el gerente de la compañía minera coronel norteamericano William C. Greene, telegrafió-

al mismo Izábal urgiéndole su presencia: "MacManus - le participu
ba -, estará este medio día; lleva asunto serio, que le comunica-
rá. Suplícole su presencia en Cananea mañana si es posible". 12

Mientras tanto, los obreros presentaron a la gerencia de la
Compañía minera su declaración de huelga y sus reclamaciones:

- 1.- Queda el pueblo obrero declarado en huelga
- 2.- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:
 - I.- La destitución del empleo del mayordomo -- Luis (nivel 19).
 - II.- El mínimo de sueldo del obrero será de cin-
co pesos con ocho horas de trabajo.
 - III.- En todos los trabajos de la Cananea Conso-
lidated Cooper, Co., se ocuparán el seten-
ta y cinco por ciento de mexicanos y el --
veinticinco por ciento de extranjeros, te-
niendo los primeros las mismas aptitudes -
que los segundos.
 - IV.- Poner hombres al cuidado de las jaulas, que
tengan nobles sentimientos, para evitar to-
da clase de irritación.
 - V.- Todo mexicano, en los trabajos de esta nego-
ciación, tendrá derecho a ascenso, según lo
permitan sus aptitudes. 13

De absurdas fueron calificadas, por la empresa, las exigen-
cias de los trabajadores. Pero la negativa de la gerencia fue al-
go más, puesto que se convirtió en una amenaza de suspender la ex-
plotación de las minas y dejar arbitrariamente sin trabajo, a los
empleados y los obreros de la empresa. Mr. Greene consideró impo-
sible el aumento de los salarios y la reducción de las horas de -
trabajo, y afirmó su decisión de designar a los capataces de en-
tre aquellos individuos que le merecieran confianza, así como la-
de mantener las preferencias existentes en favor de los trabajado

res extranjeros:

"Ustedes muy bien saben - decía - que esta empresa ha recibido varias indicaciones quejándose de los altos -- sueldos que se pagan en este mineral y suplicándonos, a la vez, que los reduzcamos, lo que siempre he rehusado, teniendo, como tengo, mucho orgullo y satisfacción personal por el bienestar y prosperidad de Cananea." 14

Mr. Greene se negó a acceder a las peticiones de los mineros mexicanos, más no sin pretender, en inaudito esfuerzo, que éstos reconocieran su generosidad. Sin embargo, los mineros no se dejaron engañar, insistiendo en su actitud enérgica y organizando una manifestación que al tiempo que se desarrolló en medio del orden más estricto, se significó por su fuerza impresionante. Pero detrás de los trabajadores marchaban, tripulados por trabajadores norteamericanos armados, dos automóviles. Los obreros se encaminaron hacia el departamento de maderería a fin de invitar, a sus -- compañeros, a secundar la huelga. Nada en su comportamiento pudo tacharse de reprochable; no obstante, fueron agredidos por los hermanos George y William Metcalf, de origen norteamericano, quienes mataron alevosamente, a varios trabajadores mexicanos. Fue, entonces, cuando los mineros incendiaron los almacenes de la maderería dando muerte, además, a los Metcalf, mientras el automóvil de Mr. Greene retrocedía, parapetándose los que lo tripulaban cerca del palacio municipal desde donde abrieron el fuego contra los manifestantes, que inermes, retornaban al centro de la población. --- Seis personas cayeron abatidas por los disparos, contándose entre ellas, un niño de seis años. Los obreros, sin dar las espaldas, - cambiaron piedras contra balas de rifle y de pistola. Un grupo se dirigió a las casas de empeño de donde sacaron las armas deposita

das allí, regresando al sitio de la lucha para obligar, a sus atacantes, a retirarse hacia las oficinas de la empresa. Entre tanto, otras personas, indignadas ante aquel oprobioso espectáculo, pedían armas a fin de defender a los obreros agredidos, por lo que fueron aprehendidas y encarceladas a disposición de las autoridades policiacas. Terminado el combate, yacían en el arroyo ocho mexicanos muertos, contra dos norteamericanos. Las balas dun dun, - con que habían sido asesinados los obreros huelguistas, se hallaban proscritas por toda nación civilizada.

No pararon allí las cosas. Al día siguiente hizo acto de presencia en Cananea el gobernador Izábal, acompañado de más de doscientos hombres, norteamericanos la mayor parte, pertenecientes a los rangers fronterizos mandados por el coronel Thomas Rinning. - Estas fuerzas, manejadas a su arbitrio por la empresa minera en complicidad con el gobernador del Estado de Sonora y demás funcionarios oficiales, cargaron nuevamente, durante la tarde, sobre los trabajadores huelguistas, quienes resistieron el ataque hasta que las fuerzas rurales a las órdenes del coronel Kosterlisky, -- que llegaron a esa hora, los agredieron por la espalda logrando al fin dispersarlos. Entonces tuvo lugar una criminal cacería durante la cual los mexicanos, obreros o no, cayeron asesinados por los hombres de Mr. Greene.

Este mensaje de Los Angeles Times, del 2 de junio de 1906, - es por demás revelador del indigno comportamiento del gobernador-

Izábal: "El departamento de Estado recibió solicitud directamente del gobernador del Estado de Sonora, México, para que del lado americano se le imparta ayuda..." Y como para no tener nada que envidiarle, el general Torres conminó a los trabajadores mineros a fin de que volvieran a sus labores, en un plazo de dos días, pues de lo contrario daría orden para que fueran incorporados a los batallones que pelean contra los yaquis, ya que carecían de derecho para reclamar verdaderamente ningunos agravios, por lo que sus salarios no se les aumentarían ni un centavo. Manuel M. Diéguez y Esteban B. Calderón fueron remitidos a Veracruz e internados en la prisión de San Juan de Ulúa.

I.8 La huelga de los obreros textiles y los sucesos de Río Blanco

Al finalizar el año de 1906, los trabajadores textiles de la región de Puebla se declararon en huelga reclamando mejores salarios, una reducción en la jornada de trabajo y la desaparición de los reglamentos que impuestos por los dueños de las fábricas de hilados y tejidos del país, se negaron a reconocer. Los reglamentos eran una lacra:

- a).- Las horas de trabajo serán fijadas por los administradores de las fábricas.
- b).- Por el hecho de presentarse en sus labores los obreros aceptan las condiciones de trabajo y los honorarios que los administradores de las fábricas hayan tenido a bien ordenar, para cada turno y para cada semana de labor.
- c).- Es obligación del operario trabajar la semana completa siempre que no se lo impida causa justificada, como enfermedad, etc., en caso contrario per-

- derá el importe de lo que hubiere trabajado.
- d).- Los trabajos defectuosos por culpa de los obreros, se compensarán multando a éstos según la importancia de sus faltas. Las multas servirán para compensar el perjuicio causado, y las multas disciplinarias que sobre las anteriores se les impongan, se destinarán para algún establecimiento de beneficencia.
 - e).- Los operarios con su sola presencia en el establecimiento aceptan los reglamento, horarios y tarifas que tengan a bien imponerles los administradores.
 - f).- Los operarios tendrán obligación de velar y trabajar los días de fiesta cuando así se les demande: quien se niegue a esta orden será separado de su trabajo.
 - g).- Las casas de las fábricas son exclusivamente para alojar a los operarios y al ser despedidos éstos y dejar su trabajo, tienen obligación de desocuparlas en el término de seis días. 15

Los nuevos reglamentos confeccionados por el general Díaz y el gobernador del Estado de Veracruz, Teodoro A. Dehesa, dejaron el problema en pie:

- 1o.- Las horas de trabajo serán fijadas anticipadamente en un aviso puesto a la entrada de cada departamento y no podrán ser modificadas por ningún motivo.
- 2o.- Los obreros que tengan alguna reclamación que hacer o solicitud, la presentarán personalmente por escrito firmado al Director del Departamento o al administrador, quienes deberán comunicarles la resolución que se dicte a más tardar en el término de ocho días. Los obreros quedan obligados a continuar en el trabajo durante el tiempo que se dicta la resolución. Abandonando los operarios el trabajo no se tomará en cuenta ninguna petición aún --- cuando hubiera sido presentada antes de la separación.
- 3o.- Las indemnizaciones por trabajos defectuosos y por

destrucción de útiles por culpa de los operarios - serán señalados por el director del departamento - o por la persona que él elija. 16

Poco fué lo modificado en realidad. Siempre, quien fallaba, era el propio patrón por mediación de los empleados de sus confianzas. El general Díaz lo vió así, pero la fórmula que encontró para solucionar el problema, no hizo sino insistir en lo ya apuntado. En carta dirigida al gobernador de Veracruz, señor Dehesa, señaló el círculo vicioso que se creaba al dejar al arbitrio del Director, o del jefe de departamento de una fábrica, el señalar responsables en el caso de los trabajos defectuosos o de la destrucción de útiles "por culpa de los operarios". Descubrió, en tal hecho, "un semillero de dificultades por inconformidad del peñado", ya que una de las partes se convertía al propio tiempo en juez. "Sería pues, tanto mejor, que toda indemnización que pasara de un peso, se sometiera al jefe político con su doble carácter - de autoridad y extraño a los intereses en controversia". 17

Tal medida, más que hacer justicia a los obreros, se proponía salvaguardar a los propios patrones del rencor de los trabajadores que, día a día, se acumulaba más y más.

"De este modo se conseguía no sólo la debida garantía que debe dársele al operario, sino también, aún en el caso de que el fallo del tercero en discordia le fuese desfavorable, no quedaría para el patrón la mala voluntad germen de conflictos futuros del operario multado, puesto que no fue él quien lo sentenció, sino otra persona imparcial y aceptada previamente por ambas partes". 18

Otro de los puntos que mereció su atención fue el referente a las casas habitación de los obreros. Pero no inventó sino una nueva sutileza. Porque como el proyecto decía que los trabajadores que se separaran de la fábrica sin motivo justificado, estaban obligados a desocupar las habitaciones que hasta entonces hubieran ocupado, surgía la duda: ¿quién determinaría la razón que el trabajador tuviera para adoptar una decisión de tal naturaleza? El general Díaz resolvió:

"Las casas habitación de las fábricas se destinan exclusivamente para el alojamiento de los operarios y sus familias, y no teniendo otro objeto dichas casas, perderá todo derecho a habitarlas el operario que deje de pertenecer a la fábrica y a quien sólo se le concederán diez días a efecto de que las desocupe". 19

Así quedaron los jefes políticos investidos de una nueva autoridad que, sumada a las otras, los convirtió en árbitros supremos de la vida de los trabajadores mexicanos. No se olvide que eran ellos, los jefes políticos, quienes ordenaban las consignaciones y deportaciones de los obreros a las calcinantes tierras de Quintana Roo, a las del Valle Nacional o a la campaña militar contra las tribus yaquis. Un informe confidencial, de personas de su confianza, decía el gobernador Dehesa:

"De todos los obreros que he oído sale una protesta contra el procedimiento empleado para deportar a sus compañeros lo cual consideran injusto y cruel, pues hay madre, que le han deportado dos hijos menores, dejándola sin amparo, entre éstas se encuentran las siguientes, cuyos nombres tomé para mejor informarle: Josefa Castro que habita la casa número 57, deportaron a su esposo legítimo Florencio Ruiz, de cincuenta años y diez de --

ser obrero de la fábrica, dejándola a merced de su hijo menor Fernando Díaz de 18 años que gana en la fábrica - \$3.00 semanales. Antoniu Castro, anciana de 57 años, - habita la casa número 60, le deportaron a su hijo Donaciano Ortiz de 19 años de edad, y tan injusto parece el caso que la compañía no ha intentado quitarle la casa - no obstante la ausencia de su hijo. A concepción Huerta le consignaron al servicio de las - armas a su hijo José de 18 años, obrero de la fábrica - desde niño y según ella manifestó, inútil, pues uno de - los telares le amputó los dedos de una mano. Son remiti- - das a Quintana Roo todas estas gentes en calidad de --- reemplazos, por lo general nunca vuelven, por las condi- - ciones de vida de tal lugar, clima y alimentación que - reciben". 20

Tantos abusos colmaron la paciencia de los trabajadores, --- puesta, a lo largo de treinta años de tiranía, a prueba, por lo --- que a fines de 1906, y principios de 1907, los obreros textiles - de la región de Puebla y Tlaxcala se lanzaron a una huelga gene- - ral. Ya desde antes, de manera comedida, habían solicitado de los patrones una mejoría de sus salarios y una disminución en sus ho- - ras de trabajo. Y que la gestión era razonable lo demuestra esta- - opinión que el administrador Hartintong de la fábrica de Río Blan- - co, expuso a Antonio Reinaud, uno de los socios de la misma, con- - fecha 17 de Noviembre de 1906. Aunque ella revela con claridad - sus verdaderos móviles, vale citarla, sin embargo, en apoyo de --- las gestiones iniciadas por los trabajadores de la fábrica.

"En vista de la situación actual de los obreros, los --- cuales cada día están estrechando más los lazos de u--- nió entre ellos por medio de sus ligas y clubes, y --- viendo los aumentos considerables en nuestros departa- - mentos y maquinaria, tenemos que hacer unas reformas ru- - dicales y revisar escrupulosamente sección por sección, la marcha que debemos seguir en lo futuro con el objeto de asegurar al mismo tiempo que la economía (como costo de producción), en una mejora como calidad de nuestros- - productos y quizás como cantidad producida."

"Estas reformas tienden a modificar las horas de trabajo en ciertos departamentos como hilados y tejidos. Tengo la plena convicción de que en el corto espacio de tres o cuatro años, las fábricas de la República no bajarán más de 70 horas por semana y que los jornales serán aproximadamente los mismos que en la actualidad - con setenta u ochenta horas, es decir, con un aumento del 1%." 21

La idea que plasmaba, era la relativa al esfuerzo - rendimiento - producción, es decir: que en lo futuro, las jornadas de trabajo debían reducirse, exigiéndosele al trabajador un mayor esfuerzo, cuidando la calidad y cantidad, en una jornada menor.

A pesar de ello, las peticiones de los trabajadores cayeron en el vacío, por lo que decidieron recurrir a la huelga. Todos los obreros de las fábricas de hilados y tejidos de estas regiones se lanzaron a la lucha, recurriendo al general Díaz, a los gobernadores de Puebla y Tlaxcala, y, aún al Obispo de su diócesis, para que intervinieran en su favor.

Todo el país tomó partido por la causa obrera, e impartió ayuda económica a los huelguistas; sobre todo, a los trabajadores de la región fabril de Orizaba, cuyo apoyo decidió a los industriales del Estado de Veracruz a cerrar sus fábricas, aunque en la capital de la República, las partes en pugna, recurrían a la autoridad del general Díaz y a la de su secretario de gobernación, Ramón Corral. El presidente ofreció fallar, en justicia, lo que en verdad a nada lo comprometía, no tardó en dar a la publicidad el laudo correspondiente, que sólo vino a acentuar la servidumbre de los obreros sin hacerles la menor concesión. El fallo gubernu-

mental creaba el sistema de libretas, cuyo uso no constituía sino una arma represiva en manos de los patrones; y establecía la censura para la prensa proletaria, obligando a los obreros a someter sus artículos periodísticos, antes de su publicación, a la venia de los jefes políticos.

Los obreros se enardecieron. Sobre todo, en Orizaba, en donde no hubo una opinión, bien los sectores obreros o de los demás sectores de la sociedad, que no condenara tamaña sinrazón.

El laudo presidencial fijó, el lunes 7 de enero de 1907, como fecha en que las labores debían reiniciarse en los Estados de Puebla, Tlaxcala, Veracruz, Jalisco, Oaxaca, Querétaro y el Distrito Federal, sitios en donde la huelga se había ramificado. En Orizaba, los trabajadores se citaron el domingo 6 en el teatro de la ciudad, para conocer el informe de la Comisión enviada a México todavía bajo la impresión de que se les haría justicia. ¡Cuál no sería su asombro al oír los términos en que el referido laudo estaba concebido! Primero los dominó el estupor, en seguida la -- violencia. Los trabajadores acordaron no ceder.

"El lunes 7 de Enero, amaneció lúgubre y pesimista. Las fábricas lanzaron su ronco silbido, llamando a los trabajadores a la faena; los industriales estaban seguros de que los obreros no se atreverían a desobedecer el -- laudo presidencial máxime cuando habían hecho correr la versión de que las autoridades del cantón de Orizaba tenían órdenes estrictas de hacer que el trabajo se reanudara desde luego, para que el comercio no siguiera sufriendo con el paro. De todas las calles que conducen a las factorías, se vió avanzar la masa compacta de obreros, que los amos, satisfechos, veían regresar vencidos. Pronto se desengañaron: aquel conglomerado no lle-

gaba como otros días, sumiso y dominado: cada trabajador traía los puños fuertemente crispados y había en su rostro odio y dolor. Los días de huelga, con su cortejo de hambre, de zozobra, les había acuñado un gesto de amargura, y sabiendo que había llegado el momento de la lucha, afinaban su paso formidable. Vinieron a situarse frente al edificio de la fábrica en actitud de desafío para que los propietarios vieran claramente que se negaban a trabajar, a pesar de la conminación presidencial, y vinieron también para saber quienes, entre ellos, flaqueaban rompiendo las filas protestativas, para castigarlos. 22

Así se desarrollaron las cosas aquel triste día, que se escribiría con letras rojas en nuestra historia.

"Pero la multitud tenía hambre y frente a ella, la tienda de raya, ese pavoroso potrero donde se oprimía la necesidad de los infelices, impuesta por los míseros salarios, invención de un cerebro inquisidor y de aversión, para cubrir con sus desechos de mercancías los suelos paupérrimos, se abría abastecida, desafiando a los míseros. Detrás del mostrador los dependientes extranjeros, miraban los grupos rebeldes y, adivinando su hambre, se burlaban groseramente de ellos. Una mujer, de rostro macilento, llegó hasta la tienda en solicitud de un préstamo y recibió como respuesta soez injuria. De entre los obreros, alguien reclamó al majadero, y él de pendiente, sacando con rapidez la pistola, hizo un disparo, matando al trabajador ..." 23

Aquella fue la señal. Los trabajadores se lanzaron, impulsados por la ira, contra la tienda de raya a la que prendieron fuego. Sobre ella, símbolo de la tiranía, descargaron su rencor durante tantos años contenido. Las llamas lamían el cielo y anunciaban, pese a todo, el nacimiento de una nueva aurora.

Pero pronto hicieron acto de presencia las fuerzas gubernamentales. El jefe político de Orizaba, Carlos Herrera, llegó acompañado de un cuerpo de rurales. El momento era decisivo. Los trabaja-

dores se vieron amenazados por las negras bocas de los fusiles. - Más no retrocedieron. Permanecieron en sus puestos, sin dar un paso atrás.

"Iba a sonar la orden de matanza, cuando de entre la turba, desgñada, haraposa, en el rostro el gesto de la rabia, el puño tendido hacia los sicarios y levantando en alto una bandera roja, una mujer se adelantó increpando a los soldados. Era la imagen misma de la miseria: Lucrecia Toriz, la hija del pueblo, hija, esposa y madre de los obreros, cuyo hogar no conocía sino el dolor, surgía de la tragedia como la viva encarnación de aquella hora y avanzaba fatal contra los defensores del privilegio. La turba misma conmovida, sintiendo la grandeza de aquella mujer, calló inmensamente, y el oficial que mandaba el grupo de soldados, como deslumbrado, como herido por la verdad que resplandecía en aquel retrocedió gritando ¡Viva México! y frente al batallón asombrado, frente a aquellos hombres, duros como sus armas, que se sentían dominados por la mujer grandiosa, pasó la turba, erizada de puños, sacudida de gritos llegando al frente a la heroína". 24

En otros sitios, los obreros de las fábricas de Santa Rosa, Nogales, Cocolapan y el Yute de Orizaba, quemaban a semejanza de los de Río Blanco, las tiendas de raya. La multitud, magnífica en su rencor, tomó el rumbo de Orizaba. En su tránsito arremetió contra todo lo que le recordaba su esclavitud, pero en el sitio conocido con el nombre de la cueva de Nogales, fué recibida con un torrente de plomo. Rosalindo Martínez, ministro de la guerra porfiriano, consumó la matanza. Mujeres, hombres, viejos, niños; nadie se salvó de la criminal y metódica carnicería. Los obreros apenas lograron tomar de algunas casas de empeño unas cuantas armas con las que intentaron defenderse. La matanza cobró tintes siniestros. Se persiguió a los trabajadores en los montes. Se les arrojó de los trenes que, en su desesperación, abordaban. Los caminos que

van y vienen a Río Blanco, Santa Rosa, Nogales y Orizaba, fueron vigilados por las tropas federales. Las madres, arrastrando a sus hijos, cayeron en muerte impía. El jefe político de Orizaba creyó oportuno informar al gobernador de Veracruz: "Pedí auxilio a la fuerza federal y mandé policía montada a otros municipios fabriles". Llegaron procedentes de otras regiones del país, los batallones 12, 13 y 24; el 9o. regimiento de rurales y los gendarmes y las fuerzas del Estado, hasta sumar cuatro mil hombres. Al día siguiente, el 8 de enero a las seis de la mañana, el general Rosalindo Martínez, con uniforme de gala, se dirigió a recorrer el campo de batalla en donde su espada se había cubierto, si nó de gloria, sí de sangre obrera inocente. En Río Blanco, al mediodía, le fue ofrecido por los industriales del lugar un lunch champagne. Cerca, las mujeres se asomaban para descubrir, entre los muchos muertos hacinados en el interior de la fábrica, a sus deudos.

No fueron, tan proditorios asesinatos, un signo aislado durante el porfiriato, antes bien, formaron parte de la larga cadena cuyos primeros eslabones se fundieron desde sus días iniciales. Porque si bien cada obrero tiene derecho a dar o no su trabajo, mientras no lo haga obligado por contrato, el hecho de inducir a otro con amenazas a negarlo, es un delito.

No demostraron los asesinatos de obreros en la región fabril de Orizaba, así como los de la región minera de Cananea, la fuerza del porfiriato, sino más bien, su debilidad. Porque ellos revelaron su temor al joven proletariado mexicano, cuyo despertar le provocaba pánico. A este despertar habían contribuido los despo-

jos de tierras comunales, los de pequeñas y medianas propiedades agrícolas cuyos dueños, ahuyentados de sus labores, buscaron acomodo en las fábricas; el desplazamiento de los comerciantes en pequeño y el de los artesanos depauperados por aquel proceso de concentración capitalista en manos extranjeras, impulsado por el propio porfiriato.

Este es el contexto histórico que privaba en México, y ante el cual era necesario un derecho que regulara las relaciones obrero-patronales, sentando las bases para un desarrollo encaminado a la industrialización del país, rompiendo con los marcos tradicionales.

Como se puede apreciar la clase obrera, cuya lucha fue indispensable dentro del cambio en este país, no puede quedar desprotegida, ni presa de las injusticias y malos tratos, ante los cuales se habían sublevado.

En este capítulo hemos visto rápidamente la situación que -- privaba en nuestro país a principios de siglo, y cómo se inicia -- la gestación de la Revolución de 1910, que viene a romper con los esquemas jurídicos y sociales de la época.

Es dentro de este contexto histórico, necesario regular las relaciones obrero patronales, y sentar las bases para un desarrollo encaminado a la industrialización del país, protegiendo al nu ciente proletariado, de las injusticias ante las cuales se habían sublevado y de las que habían sido presa fácil antes de este movi

miento.

Es en estos términos como nace realmente el Derecho Laboral en México, como una rama independiente y separada del derecho civil como había sido hasta ese momento.

En el siguiente capítulo analizaremos la creación del artículo 123 Constitucional y su impulso al Derecho Laboral en México.

- | | |
|---|---|
| 1.- De Porfirio Díaz a Fco. I Madero | Luis Lara Pardo |
| 2.- El Antiporfirismo | Rubén García |
| 3.- La Revolución Mexicana | Teodoro Hernández |
| 4.- El Antiporfirismo | Rubén García |
| 5.- México Bárbaro | John Kennet Turner |
| 6.- La Revolución Mexicana | Teodoro Hernández |
| 7.- La Sucesión Presidencial en 1910 | Francisco I. Madero |
| 8.- La Sucesión Presidencial en 1910 | Francisco I. Madero |
| 9.- La Sucesión Presidencial en 1910 | Francisco I. Madero |
| 10.- La Libertad Sindical en México | Vicente Lombardo Tole-- dano |
| 11.- Cananea, primer brote de Sindica- lismo en México. | León Díaz Cárdenas |
| 12.- Cananea, primer brote de Sindica- lismo en México | León Díaz Cárdenas |
| 13.- Cananea, primer brote de Sindica- lismo en México | León Díaz Cárdenas |
| 14.- Cananea, primer brote de Sindica- lismo en México | León Díaz Cárdenas |
| 15.- Cananea, primer brote de Sindica- lismo en México | León Díaz Cárdenas |
| 16.- El Gobierno del General Díaz y -- los derechos de los Obreros | "Excelsior" (28 de Sep- tiembre de 1949) Ma. E- lena Sodi de Pallares |
| 17.- El Gobierno del General Díaz y - los derechos de los Obreros | "Excelsior" (28 de Sep- tiembre de 1949) Ma. E- lena Sodi de Pallares |
| 18.- El Gobierno del General Díaz y -- los derechos de los Obreros | "Excelsior" (28 de Sep- tiembre de 1949) Ma. E- lena Sodi de Pallares |
| 19.- El Gobierno del General Díaz y - los derechos de los Obreros | "Excelsior" (28 de Sep- tiembre de 1949) Ma. E- lena Sodi de Pallares |

- 20.- El Gobierno del General Díaz y --
los derechos de los Obreros "Excelsior" (28 de Sep-
tiembre de 1949) Ma. E-
lena Sodi de Pallares
- 21.- El Gobierno del General Díaz y --
los derechos de los Obreros "Excelsior" (28 de Sep-
tiembre de 1949) Ma. E-
lena Sodi de Pallares
- 22.- El Gobierno del General Díaz y --
los derechos de los Obreros "Excelsior" (28 de Sep-
tiembre de 1949) Ma. E-
lena Sodi de Pallares
- 23.- La Huelga de Río Blanco Germán y Armando List -
Arzubide •
- 24.- La Huelga de Río Blanco Germán y Armando List -
Arzubide

C A P I T U L O I I

PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL EN MEXICO

En este capítulo analizaremos las principales Leyes que se decretaron antes del Artículo 123 de la Constitución, que obviamente influyeron en la creación del mencionado precepto.

Asimismo analizaremos a groso modo el alcance que tuvo este artículo y su importancia a nivel internacional, para posteriormente dedicarnos ya con las bases sentadas al análisis y estudio de la evolución histórica de la estabilidad en el empleo a lo largo de los diversos contratos, reglamentos y leyes del Trabajo, -- así como los principales criterios que en materia de Jurisprudencia se han sentado al respecto.

Como ya mencionamos en el capítulo anterior, a partir de ese momento histórico, se gestó la creación del Derecho Laboral en México, siguiendo las corrientes socio-culturales, políticas y económicas de la época.

La historia del Derecho del Trabajo en México la encontramos fielmente reflejada en el artículo 123 de nuestra Carta Magna de 1917.

En dicho precepto se recogieron todos los ideales, aspiraciones y necesidades de la clase laborante que con anterioridad a -- 1917 habían sido la preocupación fundamental de un pueblo que bus

caba su consolidación constitucional basada en su sistema de legalidad.

Como no es posible que nos extendamos detalladamente en el estudio de la evolución del derecho del trabajo en México a través de las distintas legislaciones, que más tarde iban a culminar en el artículo 123 Constitucional, apuntaremos solamente que, durante la colonia, las llamadas leyes de Indias, constituyeron el punto de partida de nuestra legislación laboral, al establecerse disposiciones relativas al salario mínimo, a la jornada de trabajo, a la prohibición de las tiendas de raya, etc.

En 1857 los constituyentes, confundieron los problemas de la libertad de la industria e intervencionismo de Estado, y con el fin de evitar la intromisión estatal en las industrias o empresas particulares se frenó la constitucionalización del derecho laboral.

Es importante mencionar los primeros intentos que hubo con el fin de legislar en materia de trabajo, que obviamente tuvieron gran influencia en la creación del mencionado artículo 123 Constitucional, base del derecho del trabajo mexicano, y que legislaron básicamente sobre accidentes de trabajo, y entre las que destacan las siguientes:

II.1 LEY DE JOSE VICENTE VILLADA

Esta Ley fue votada el 30 de abril de 1904 y tuvo aplicación

en el Estado de México, legislando, principalmente como ya se dijo, sobre accidentes de trabajo, y en su artículo tercero se consigna la teoría del riesgo profesional en los siguientes términos:

... Cuando con motivo del trabajo se encargue a los trabajadores asalariados o que disfruten de sueldo al que se hace referencia en los dos artículos anteriores, y en el 1787 del Código Civil, sufran éstos algún accidente que les cause la muerte o una lesión o enfermedad que les impida trabajar, la empresa o negociación que recibe sus servicios estará obligada a pagar, sin perjuicio del salario que se debiera devengar por causa del trabajo; ... Se presume que el accidente sobrevino con motivo del trabajo a que el obrero se consagraba mientras no se pruebe lo contrario.

Los trabajadores no podían renunciar a las ventajas que les concedía esta ley y las indemnizaciones que debían pagarse eran las siguientes:

a).- Pago de atención médica, ya fuera en el hospital que hubiera establecido el patrono o en el de la localidad.

b).- Pago del salario que percibía el trabajador.

c).- Si la incapacidad provenía de enfermedad y duraba más de tres meses quedaba liberado el patrono.

d).- Si la incapacidad provenía de accidente y el obrero quedaba imposibilitado total o parcialmente para el trabajo, quedaba, igualmente, liberado el patrono.

e).- Podía pactarse en el contrato, que la responsabilidad del patrono durara mayor tiempo, especificando la naturaleza y extensión de las obligaciones, y

f).- En caso de fallecimiento, quedaba obligado el patrono - a pagar los gastos de inhumación y a entregar a la familia que -- realmente dependiera del trabajador, el importe de quince días de salarios.

II.2 LA LEY DE BERNARDO REYES

La ley de Bernardo Reyes para el Estado de Nuevo León, fue - dictada el 9 de Noviembre de 1906, y destacan los siguientes artí- culos:

"Artículo 1.: El propietario de alguna empresa de las - que se enumeran en esta ley, será responsable civilmen- te de los accidentes que ocurran a sus empleados y ope- rarios en el desempeño de su trabajo y con ocasión de - éste. No dan origen a responsabilidad civil del empre- sario los accidentes que se deban a alguna de estas cau- sas: I.- Fuerza mayor extraña a la industria de que - se trate. II.- Negligencia inexcusable o culpa grave - del obrero. III.- Intención del empleado u operario de - causarse el daño."

"Artículo 2.: Todo accidente se estimará comprendido en la primera parte del artículo anterior, mientras no se - pruebe alguna de las circunstancias mencionadas en la - parte final del mismo artículo."

Posteriormente a estas doy leyes, surgieron las de Manuel M. Diéguez y de Manuel Aguirre Berlanga, extendiéndose no solo a los riesgos de carácter profesional, sino que abarcaron también dispo- siciones relativas al descanso obligatorio, a la protección del - salario, a la jornada del trabajo, al Seguro Social y creó de una manera rústica lo que ahora conocemos como Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por fin en 1914 Cándido Aguilar en Veracruz, expidió una ley reglamentaria que fue duramente atacada por las importantes innovaciones que contenía y por la cual se garantizaba de manera más efectiva un mínimo de derechos a la clase trabajadora. Con esta ley y con la de Agustín Millán, también de Veracruz, se aseguró en definitiva el derecho de asociación profesional que en gran parte contribuyó para que nuestro derecho del trabajo se encausara como una disciplina jurídica distinta del derecho civil.

Más tarde en 1915, el licenciado Rafael Zubarán Capmany formuló un proyecto de ley sobre contrato de trabajo y en el mismo año, en Yucatán, el General Alvarado promulgó una ley de trabajo por la que creaba el Consejo de Conciliación y Tribunal de Arbitraje.

Con la ley de Yucatán se logró dar al derecho del trabajo una finalidad positiva; la de elevar el nivel de vida de la clase trabajadora en lugar del aspecto negativo que hasta entonces contemplaba: la de evitar la explotación del hombre por el hombre. Con la legislación del General Alvarado se logró también en gran parte la transformación del sistema económico, ya que a la ley del trabajo se unieron las leyes agrarias, de Hacienda, de Catastro y del Municipio Libre en un cuerpo general denominado "Las Cinco Hermanas".

De acuerdo con el pensamiento del maestro De La Cueva, la

legislación de trabajo del General Alvarado, constituyó el intento más serio y completo de reforma integral del Estado Mexicano - que sirvió de antecedente directo a los constituyentes de 1917.

II.3 ORIGEN Y ANTECEDENTES DEL ART. 123 DE LA CONSTITUCION

Como hemos visto la creación de un verdadero derecho del trabajo, dadas las circunstancias históricas y sociales en que se encontraba el país en esa época, era inminente, y fue por ello que cuando se instaló en 1916 en Querétaro el Congreso Constituyente, en la sesión de Diciembre, se dió lectura al proyecto del Art. 5- de la Constitución, que en su párrafo final decía:

"El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso, a la renuncia, -- pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles."

Asimismo se adicionó la Fracción X del Art. 73 de la siguiente manera:

"El congreso tiene facultad para legislar en toda la República sobre minería, comercio, instituciones de crédito y trabajo"

Los integrantes del Congreso Constituyente, consientes de su papel, promovieron dos mociones, una hecha por los diputados - Aguilar, Jara y Góngora, y otra por la delegación de Yucatán relativa a la jornada de 8 horas, al trabajo nocturno de las mujeres-

y de los niños y al descanso semanal, y la segunda a la creación de Tribunales del Trabajo, parecidos a los que ya se encontraba funcionando en el Estado de Yucatán.

La comisión de referencia integrada por el General Francisco J. Múgica y por los diputados Alberto Román, L.G. Monzón, Enrique Recio y Enrique Colunga, tomando como base las proposiciones antes mencionadas, presentó dicho artículo con la siguiente adición:

"La jornada máxima de trabajo obligatoria no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso helldomadario."

Después de largos debates, en pro y en contra de dichas adiciones, que lógicamente crearon una serie de controversias y lucha de intereses contrapuestos o encontrados, y sin olvidar la importancia de la lucha armada que había hecho posible este cambio, los constituyentes, concientes de su misión histórica, lograron encontrar la fórmula y sentar las bases para el futuro desarrollo de nuestra nación.

Con exposiciones tan serias y sinceras como la del diputado-Manjarrez, Pastor Rovaix y otros muchos, se logró, con una visión y tino que debemos resaltar, la creación de un capítulo especial y único que rigiera en materia de trabajo y previsión social, donde se asentarían las bases y reglas mínimas para legislar sobre esta materia.

Por otro lado se crearon y reconocieron las bases mínimas sobre las que debían desarrollarse las relaciones obrero-patronales en el país, reconociendo los derechos de igualdad, justicia, humanidad, etc., de todos y cada uno de los ciudadanos de los Estados Unidos Mexicanos.

Es necesario resaltar los términos en que quedó redactado el artículo 5º, siendo los siguientes:

Artículo 5º. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como penal por la autoridad judicial.

"En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los de jurado y los cargos de elección popular, y obligatorias y gratuitas las funciones electorales.

"El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no reconoce órdenes monásticas ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

"Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su prescripción o destierro, o en el que renuncie temporal o perma-

amente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

"El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fija la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles.

Toda vez, tal y como ya lo mencionamos, que una de las legítimas aspiraciones de la revolución, fue el de encontrar una solución a los problemas que se presentaban entre la persona que los prestaba y quien los recibía, que más se asemejaban a un esclavo y su amo, que a un trabajador y un patrón, fue necesario y así se hizo, crear un artículo especial dentro de nuestra carta magna, - que regulara estas relaciones, dando de esta manera satisfacción-cumplida a las urgentes necesidades de la clase trabajadora del país.

De esta manera, se trataron de fijar con toda precisión los derechos de la clase trabajadora del país, dándole al contrato de trabajo su verdadero naturaleza, pues era considerado como una modalidad del contrato de arrendamiento dependiente del derecho civil, y fijar más defensas de la clase débil, frente al capital.

Con atinada visión, los constituyentes, no olvidaron las necesidades del país, y la urgencia que tenía de trabajo para su desarrollo, por lo que igualmente intentaron armonizar los encontrados intereses de clases, para que conjuntamente pudieran desarro-

llar ambas partes su delicada misión.

Asimismo se buscó la creación de tribunales especializados, a donde tanto los trabajadores como los patrones pudieran acudir para poder resolver las controversias que se suscitaran, buscando una conciliación o un arbitraje rápido y expedito, en lugar de interminables y onerosas diligencias.

Siguiendo este mismo orden de ideas, y reconociendo que el hombre es un animal político, así como su facultad de asociación, y en este caso, la necesaria unión que debe haber entre los individuos dedicados a trabajar para otro, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa, se reconoció el derecho de huelga, entendido como uno de los medios más eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patrones no acceden a sus demandas, cesando colectivamente el trabajo, siempre y cuando sea ejercitado sin violencia.

De esta manera se buscaba encontrar bases provechosas para ambas partes, para el trabajador, porque desempeñaría sus labores con más eficacia teniendo un interés personal por la prosperidad de la empresa; y el patrón podría disminuir el rigor de la vigilancia y desaparecerán los conflictos entre uno y otro con motivo de la cuantía del salario.

Así fue como surgió el artículo 123 Constitucional, que tanta belleza y gloria ha dado a nuestro derecho y a nuestro país.

Por ello consideramos necesario apuntar como apéndice a esta tesis, la redacción final de este artículo.

Habiendo marcado las bases necesarias para su debido estudio, procederemos a entrar de lleno al análisis de la estabilidad en el empleo y del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, que son nuestros puntos medulares en nuestro trabajo.

C A P I T U L O I I I

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. FUENTES JURIDICAS DEL ARTICULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

III.1 CONCEPTO DE FUENTE DE DERECHO

Hemos de abordar en este capítulo las nociones de fuente de derecho y especialmente las que han dado lugar al nacimiento del artículo 161 de la Ley Federal en vigor, que será analizado en el capítulo siguiente, necesitando para ello acudir al génesis de este precepto en diversos contratos colectivos de trabajo vigentes en nuestra República y en la doctrina extranjera.

En la terminología jurídica como lo señala el Dr. Eduardo -- García Maynez en su Libro Introducción al Estudio del Derecho, la palabra "Fuente" tiene tres acepciones que es necesario distinguir con cuidado, contemplándose en la siguiente división primaria: Fuentes formales, reales e históricas.

FUENTE FORMAL es el proceso natural de creación y manifestación de las normas jurídicas.

Por FUENTES REALES se alude a los factores y elementos que determinan el contenido de tales normas, es decir el ente que habrá de regular la misma y la forma en que será tal evento.

FUENTE HISTORICA es aquella a la cual se acude en busca de determinado conocimiento, que existe en forma material, como lo --

serían los propios códigos, inscripciones ó diversas instituciones históricas.

Ahora bien de acuerdo con las opiniones más generalizadas, las fuentes formales del derecho son precisamente, como lo hemos dicho anteriormente, los lugares de creación y gestación de las Leyes que expresamente son: la Legislación, la Jurisprudencia y la Costumbre.

Dentro del campo de las fuentes formales del Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, encontramos el contrato colectivo de Ferrocarriles Nacionales de México; la Ley Federal del Trabajo de 1931, en lo relativo, precisamente, a trabajo ferroviario; el contrato colectivo del Seguro Social; la exposición de motivos de la Ley de 1970 y algunas ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

III.1.1. FUENTE HISTORICA

Con el inicio de la nueva etapa del derecho del Trabajo, en el sentido Social que lo plasma el Artículo 123 Constitucional, y después del Constituyente de Querétaro, los obreros iniciaron la formación de Sindicatos y Alianzas para la defensa de sus derechos, creándose como ha quedado dicho con antelación uniones como la de los Ferrocarrileros, que fueron de las primeramente federalizadas por interesar a la economía nacional en una forma direc-

ta, y es aquí, en estas Uniones Sindicales, donde se inician los contratos colectivos que a la postre vendrán a engendrar, dentro de su clausulado, alguna que vitalizara el principio de estabilidad en el empleo y que posteriormente se plasmará en el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo de 18 de Agosto de 1931; pero para no romper el orden de ideas quiero referirme en principio al contrato colectivo de Ferrocarriles Nacionales de México.

III.1.2. CONTRATO FERROCARRILERO

a).- Como se ha señalado en el presente trabajo, el Derecho Laboral Mexicano nace en una plena vorágine sociopolítica y sobre todo ante una falta total de conocimientos jurídico-laborales, -- tanto teóricos como prácticos, debido a que durante los regímenes políticos anteriores a la promulgación de la Constitución de 1917, no se le había dado, al Derecho del Trabajo, una importancia que lo hiciera independiente y autónomo del gran derecho, el Derecho Civil.

Recordando ahora que en Códigos anteriores se llegó a concebir al trabajo como un "arrendamiento de servicios", concepto -- traído desde los romanos y que apenas en 1870 logró sacudirse la Legislación Civil Mexicana, para contemplar el trabajo desde un -- punto de vista, también erróneo, de "compraventa de servicios".

No obstante lo anterior, en la década posterior a la promulgación de la Constitución de 1917, se inicia como ya se ha dicho,

el nacimiento de los conceptos laborales en el México posrevolucionario, y así es como se dan diversos Contratos Colectivos de Trabajo suscritos entre Sindicatos y Empresas en la República Mexicana, específicamente del género textil y ferrocarrilero, refiriéndome en esta ocasión, como antecedente directo y primario del Artículo 161 de la Ley Laboral en vigor, dentro de la Legislación Mexicana, el Contrato Colectivo de Trabajo suscrito entre la Alianza de Ferrocarrileros Mexicanos y los Ferrocarriles Nacionales de México, en vigor a partir del 1º de Marzo de 1930, es decir, un año y medio antes de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931: es importante este dato porque precisamente en esa época se redactaba y discutía la Ley Laboral que proponía el Lic. Emilio Portes Gil y más aún el Lic. Eduardo Suárez elaboraba su proyecto de Ley Federal del Trabajo que a la postre sería la que rigiera de 1931 a 1970, con lo que la efervescencia laboral estaba en su apogeo y por ende la gestación de conceptos de diversas prestaciones que se virtieron en este Contrato Colectivo y que posteriormente se transmitieron y plasmaron en la Ley Laboral de 1931, se maduraron e implementaron, como lo es el concepto mencionado en el artículo 185 del citado Ordenamiento Jurídico-Laboral, mismo que posteriormente vendría a dar paso al Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

En el Contrato Colectivo Ferrocarrilero de 1º de Marzo de 1930, se menciona en el Capítulo Séptimo y bajo el Título de "Remociones y Disciplinas" el Artículo 87 que a la letra dice:

ARTICULO 87.- Si algún empleado ya próximo a cumplir o que haya cumplido el tiempo de servicios que se requie-

re para ser jubilado, comete una falta debidamente comprobada que amerite destitución, se tomarán en cuenta - sus buenos servicios y antigüedad para disciplinarlo, - sin lesionar sus derechos de jubilación, ni relajar el principio de disciplina. En estos casos los representantes de la Alianza y los Oficiales o Funcionarios de la empresa procurarán llegar a una buena inteligencia.

Del Artículo contractual anteriormente narrado, se deduce la iniciación del principio que se analiza en la presente tesis y -- que en la Ley de 1931, aparece bajo el numeral 185, en tanto que en la Ley del Trabajo en vigor se encuentra dentro del Capítulo - del Trabajo Ferrocarrilero, en el Artículo 249, redactado en forma imprecisa y oscura, y realmente, más confuso que el primer Artículo citado, pues en tanto que en la Ley de 1931, se habla de - una falta que sea "infamante", el Artículo 249 de la Ley Actual - se habla de una causa "particularmente grave", que haga imposible la continuación de la relación de trabajo, para dar rescisión de contrato de los trabajadores próximos a la jubilación.

Más aún, en el Artículo 185 de la Ley anterior, se precisa - el concepto de calificación del acto rescisorio cuando dice que - "no sea infamante ni se considere como delito", lo que dá un punto de objetividad al precepto, en tanto que en el actual Artículo 249, se subjetiviza, en cuanto a la interpretación del Artículo - de marras, cuando menciona que sólo podrá rescindirse la relación de trabajo "por causas particularmente graves o que hagan imposible su continuación", por lo que es fácil afirmar que dicho Artículo es obscuro, impreciso y menos claro que el artículo 185 anterior, toda vez que no hay criterio alguno, legal, jurisprudencial o de otro tipo que nos precise lo que ha de entenderse por parti-

cularmente grave, máxime que todas las causas del Artículo 47 de la Ley de la Materia son "graves", como se deduce de la Fracción XV, de tal Artículo, por lo tanto se deja a la subjetividad, siempre imprecisa, de la consciencia de los Tribunales del Trabajo, - la interpretación del Artículo de referencia, con lo cual se pier de efectividad en la aplicación y cumplimiento del precepto en -- cuestión.

III.2 ARTICULO 185 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Como se ha dicho en el inciso anterior el Artículo en análisis resultaba bastante apegado a la conceptualización jurídico -- gramatical del Artículo 87 del Contrato Colectivo de Trabajo suscrito entre la Alianza de Ferrocarrileros Mexicanos y la empresa Ferrocarriles Nacionales de México de fecha 1º de Marzo de 1930, -- evidente fuente del artículo legal que se estudia y por lo tanto -- su interpretación, sujeta a esa rama de la industria, resultaba -- mucho más clara y precisa que la actual, en el que se ha pretendi do generalizar tal beneficio sin prever las instrumentaciones -- del contrato colectivo.

Es de comentarse que el artículo 185 de la Ley anterior, resultaba aparentemente claro en su redacción y hacía un poco más -- limitada la opinión de los Tribunales que conocieran de la aplica ción de este concepto, pues al señalar que la falta no fuera "in-

famante, ni se considerara como delito", le daba ya un punto de referencia al criterio del juzgador, criterio legal que aunque -- obscuro tenía su apoyo en la citada cláusula generadora de ese artículo, la número 87 del contrato colectivo ferrocarrilero, y por lo tanto su aplicación en relación con otros trabajadores, también ferrocarrileros, no olvidemos que el artículo en cuestión se refería exclusivamente al trabajo ferrocarrilero, se veía aclarado por los límites que documentamos en renglones anteriores y por los sistemas administrativos de aplicación previstos por las partes en esa rama de la industria.

De lo anterior, considero que el precepto en comentario tenía mayor funcionalidad en la legislación anterior y sobre todo en la redacción que del mismo se hacía.

III.3 ARTICULO 249 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Este artículo se redacta con unas aclaraciones, que en opinión del sustentante vienen a crear nuevos elementos, que resultan oscuros e imprecisos, pues al añadir las cuestiones de "particularmente grave" y de "Imposibilidad en cuanto a la continuación de la relación de trabajo" nos crea una conflicción de conceptos, toda vez que al no haberse previsto que es "particularmente grave" dentro del trabajo ferrocarrilero, y no refiriendo este

concepto al Contrato Colectivo, se pierde el sentido de aplicación de este Artículo.

III.4 CONTRATO COLECTIVO DE FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO

Es necesario, y así lo considera el sustentante, volver al génesis del Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, toda vez que ésto ha sido y sigue siendo el Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero, recordar el de 1º de Marzo de 1930, pues aún cuando existen otros contratos colectivos que contienen tal idea, como el de Petróleos y el del IMSS, considero que histórica y administrativamente ha tenido mayor aplicación y se ha entendido más diáfanaamente el principio que encierra dicho precepto, a través del Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero.

Teniendo a la mano el Contrato Colectivo de Trabajo de Ferrocarriles Nacionales de México en la rama de Oficinas, de fecha 1º de Octubre de 1976, encontramos que en el Capítulo Octavo, se regulan los siguientes temas: Investigaciones, disciplinas, despidos y cláusulas de exclusión.

En el capítulo contractual de referencia, encontramos la cláusula 81 que a la letra dice:

Quando los trabajadores con veinte años o más de servicios sean despedidos por la falta que señala la cláusula

la 79 de este contrato, se tomarán en cuenta su antigüedad y buen servicio para dictar, en su caso, su reinstalación en los términos de la Cláusula 106, sin lesiones, en lo absoluto sus derechos de jubilación, se exceptúan los casos a que se refieren las fracciones I, III, VI, IX de la propia Cláusula 79.

Del artículo transcrito, encontramos que sigue siendo más claro que el precepto contemplado por el Artículo 249 de la Ley Federal del Trabajo, y más aún con la suficiente nitidez como para que el Artículo 161 hubiera abrevado a través de la Comisión Redactora, los elementos que se buscan, en la Cláusula de marras, que obviamente lo es la estabilidad en el empleo y por ende, la continuidad del mismo, con lo que cobra valor la frase del Contrato Ferrocarrilero "sin lesionar en lo absoluto sus derechos de Jubilación."

El problema fundamental que se presenta entre los Artículos de la Ley y la Cláusula del Contrato Ferrocarrilero, se da al pretender la Ley evitar el despido de un trabajador con más de veinte años de servicio, en tanto que el Contrato Ferrocarrilero prevee la mecánica para reinstalar al trabajador "despedido", que esté próximo a conseguir su jubilación.

El Contrato Ferrocarrilero establece el sistema administrativo y legal para resolver el problema en comento, en la Cláusula 81.

La Ley Federal del Trabajo, en el Artículo 161 sólo crea un galimatías jurídico en el que confunde conceptos de permanencia,-

estabilidad, disciplina y hasta prescripción como más adelante se verá en la exposición de este trabajo.

Por lo anterior considero que es de mayor eficiencia práctica y jurídica y por tanto, concedo la vanguardia a la Cláusula -- del Contrato Ferrocarrilero, respecto del principio de estabilidad en el empleo y en su caso mayor exactitud y precisión que la finalidad que persiguen los Artículos 249 y 161 de la Ley de la - Materia, y del cual desprenderemos elementos fundamentales para - esta tesis.

III.5 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PETROLEOS MEXICANOS

Dentro de las fuentes que generan al Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, podemos valorar también lo mencionado por la Cláusula 149 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, vigentes antes de la promulgación de Ley de 1970 y por lo tanto anterior a la redacción legal del Artículo en análisis.

En relación con los elementos del Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo encontramos la Cláusula 149 del contrato petrolero vigente en 1969 que señala:

"Dentro de los cinco años inmediatos anteriores al cumplimiento del tiempo de servicios y necesario para la jubilación, el patrón sólo podrá separar a sus trabajadores por CAUSAS INFAMANTES, debidamente comprobadas, y en todos los demás casos sólo podrá corregirlos disciplinariamente de acuerdo con lo establecido en este contrato".

Es de mencionarse en relación con la Cláusula transcrita que, precisamente tratando de asegurar el principio de estabilidad en el empleo a los trabajadores próximos a jubilarse y con ello lograr el beneficio de tal jubilación, prevve o limita las causas de rescisión del contrato de trabajo de las personas que se encuentren dentro de la hipótesis que menciona dicha Cláusula y específicamente próximos a jubilarse.

La idea que se plasma en la cláusula contractual que se analiza es correcta, dado que deja claramente establecida la finalidad de la misma, el problema radica en que no se establece claramente cuales son las "CAUSAS INFAMANTES", que obviamente habría necesidad de precisar para darle exactitud al concepto, no obstante ello la propia cláusula menciona una salida práctica a tal problema, al señalar categóricamente, que en relación con la citada "CAUSA INFAMANTE", deberá existir previamente procedimiento administrativo judicial para poder concluir en lo que la Cláusula señala como de "DEBIDAMENTE COMPROBADAS", situación ésta última que hace presumir la existencia de algún ordenamiento administrativo para conocer y en su caso opinar o sancionar, previa la rescisión contractual, sobre lo "infamante" de la causa que se menciona como rescisoria del contrato de trabajo de la persona próxima a ju-

bilarse.

Si bien es cierto que la cláusula en comento deja mucho que desear, también lo es que acrisolando la idea que se menciona en ella, en unión con la del contrato ferrocarrilero, podría buscarse la solución del buen funcionamiento del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

III.6 LA JURISPRUDENCIA RESPECTO AL ARTICULO 161 DE LA LEY LABORAL.

Por otra parte buscando la solución al problema que plantea la redacción del artículo 161 de la Ley Laboral vigente y sobre todo la acumulación de conceptos, tanto gramaticales como jurídicos, hemos de recurrir a la Jurisprudencia y en su caso a la opinión de los Tribunales Judiciales en el ámbito laboral mexicano para saber lo que han dicho en relación con el concepto aquí analizado.

Es el caso de que ni la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ni los Tribunales Colegiados de Circuito han podido precisar los conceptos que se amalgaman en el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, dado que no se ha precisado con claridad qué podemos entender por "CAUSAS PARTICULARMENTE GRAVES" o las que -- "HAGAN IMPOSIBLE" la continuación de la relación laboral; en relación con estos detalles encontramos que los Tribunales Judiciales

han señalado, como excepción, que las faltas de asistencia no son una causa grave y por lo tanto suficiente para rescindir el contrato de trabajo de un obrero con más de 20 años de antigüedad en su empleo, supeditando tal opinión a una frase que puede cambiar todo el sentido de la ejecutoria dictada, al señalar..... MAXIME-SI TAL CONDUCTA NO ES REITERADA, frase que deja presumir que si las faltas de asistencia al trabajo, son reiteradas, entonces será causal suficiente para resolver el problema planteado por el artículo 161 de la Ley Laboral en cita, en relación con los trabajadores de más de veinte años de servicios para un patrón.

A efecto de precisar lo mencionado en el párrafo anterior he de transcribir textualmente la ejecutoria dictada en el Amparo Directo DT-381/73 por el Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo en el que el quejoso fue Roberto Hinojosa Zamudio, habiéndose resuelto el 27 de Julio de 1973 por UNANIMIDAD DE VOTOS, a ponencia del señor Licenciado José Martínez Delgado y -- que aparece en el semanario Judicial de la Federación, Séptima -- Epoca, Vol. 55, Sexta Parte, Pág. 42 y que a la letra señala:

FALTAS DE ASISTENCIA, RESCISION IMPROCEDENTE POR, CUANDO EL TRABAJADOR TIENE UNA ANTIGUEDAD DE MAS DE VEINTE-AÑOS. Cuando el trabajador tiene más de veinte años de antigüedad al servicio del patrón, en términos del Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, sólo puede -- rescindirsele su contrato de trabajo por una causa particularmente grave, sin que pueda considerarse como tal la falta de asistencia durante cuatro días en un periodo de treinta, MAXIME SI TAL CONDUCTA NO ES REITERADA; en efecto, POR CAUSA GRAVE DEBE ENTENDERSE CUANDO EXISTE FRICCIÓN ENTRE LAS PARTES O FALTAS DE PROBIIDAD DEL TRABAJADOR, por ejemplo, cuando éste incurra en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos en

contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia; o cuando ejecute tales actos el trabajador en contra de las personas citadas, fuera del servicio, pero DE TAL MANERA GRAVES que hagan posible el cumplimiento de la relación de trabajo (FRACCIONES II y IV DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).

Abundando el criterio que se menciona en la ejecutoria anterior y que es de las únicas que existen al respecto, aparece en el informe de 1976, correspondiente al Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo, en la Pág. 326, una segunda ejecutoria, que señala precisamente QUE LAS FALTAS NO SON UNA CAUSA PARTICULARMENTE GRAVE, pero que continúa sin mencionarnos cuáles son particularmente grave, señalando textualmente al respecto la ejecutoria citada.

RESCISION, CAUSA PARTICULARMENTE GRAVE, LA FALTA DE ASISTENCIA POR MAS DE TRES VECES EN UN LAPSO DE TREINTADIAS NO CONSTITUYE LA. Es cierto que el Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo establece que es motivo de rescisión una causa particularmente grave, pero también lo es que el hecho de que el trabajador falte en más de tres ocasiones en el lapso por sí solo no la constituye y que sea suficiente para la rescisión de la relación laboral.

Amparo directo 100/76. Rodolfo Carraño. 1º., de Octubre de 1976. Unanimidad de votos. Ponente: Ernesto Rosas -- Ruiz.

En algunas otras ejecutorias encontramos vagamente conceptos que tratan de aclarar la idea del Artículo 161 de la Ley Laboral de 1970, sin lograr su finalidad, pues únicamente se refieren a la interpretación individualizada de algún agravio planteado para su solución en la Vía de Amparo, sin que de las ejecutorias dicta

das al efecto se pueda desprender un criterio Jurisprudencial que defina y precise el citado artículo legal en análisis.

Contemplando la Suprema Corte de Justicia de la Nación la validez de la rescisión de un contrato de trabajo con más de 20 años de servicio para un patrón menciona, a la fecha, únicamente dos ejecutorias en casos diversos, pero relacionados con el enfoque de este trabajo de investigaciones, por lo que transcribo a continuación las dos ejecutorias en cita:

ANTIQUEDAD. ALCANCE DE ESTA CUANDO ASCIENDE A 20 AÑOS O MAS DE SERVICIOS. El artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo consigna una disposición, como lo ha sostenido esta Sala (Amparo directo 5370/78), que tiende a proteger los derechos de los trabajadores cuando estos alcancen una antigüedad de 20 años o más al servicio del patrón, que consiste en que su contrato de trabajo NO PODRA SER RESCINDIDO VALIDAMENTE, aún en el caso de que el trabajador incurra en alguna de las hipótesis señaladas en las diversas fracciones del artículo 47 de la propia Ley, A MENOS QUE LA FALTA COMETIDA SEA PARTICULARMENTE GRAVE O QUE HAGA IMPOSIBLE LA CONTINUACION DE LA RELACION DE TRABAJO, y si éste último no sucede el patrón sólo podrá aplicar la medida disciplinaria a que esté autorizado de conformidad con los instrumentos legales respectivos, PERO DICHA DISPOSICION NO ES APLICABLE CUANDO LA TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO ES MOTIVADA POR LA APLICACION DE CLAUSULA DE EXCLUSION-POR SEPARACION, POR HABER SIDO EXPULSADO EL TRABAJADOR DEL SINDICATO AL QUE PERTENECIA, DE CONFORMIDAD CON EL ARTICULO 395 DE LA MISMA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, POR OBEDECER esto último a causas derivadas de la relación colectiva, y en cambio la aplicación del anterior precepto obedece a causas derivadas de la relación individual de trabajo.

Amparo directo 6675/78.- Gilberto Sánchez González.- 19 de Marzo de 1979.- Unanimidad de votos.- Ponente María-Cristina Salmonán de Tamayo. Secretario: Joaquín Dzil-Núñez.

Tesis relacionadas:

Amparo directo 5370/78.- Gonzalo Moreno Vélez.- 19 de -
Febrero de 1979.- Unanimidad de 5 votos.- Ponente: Juan
Moisés Calleja García.- Secretario: Silvia Pichardo de-
Quintana.

La ejecutoria anterior a que se refiere la resolución trans-
crita y que es precisamente la dictada en el Amparo Directo ----
DT-5370/78, maneja otro concepto a efecto de buscar la precisión-
del primer párrafo del artículo 161 de la Ley Laboral, sin lograr
su finalidad y dejándonos sin ningún elemento Jurisprudencial que
pueda resolver las dudas que genera el artículo en cita, transcri-
biendo a continuación la ejecutoria en comento:

*RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, APLICACION DEL AR-
TICULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El artículo -
161 de la Ley Federal del Trabajo consigna una disposi-
ción que tiende a proteger los derechos de los trabaja-
dores cuando éstos alcancen una antigüedad de 20 años o
más al servicio del patrón, que consiste en que su con-
trato de trabajo no pueda ser RESCINDIDO VALIDAMENTE, -
aún en el caso de que el trabajador incurra en alguna -
de las hipótesis señaladas en las diversas fracciones -
del artículo 47 de la propia Ley, a menos que la falta-
cometida sea particularmente grave o que haga imposible
la continuación de la relación de trabajo. Si esto últi-
mo no sucede, el patrón sólo podrá aplicar la medida --
disciplinaria a que esté autorizado de conformidad con-
los instrumentos legales respectivos.*

*En cuanto a lo dispuesto en el segundo párrafo del pre-
cepto en comento debe decirse que la protección legal -
queda sin efecto cuando la falta cometida por el trabaja-
dador invocada por el patrón como causa de rescisión es
repetición de una falta cometida anteriormente, o bien,
habiendo el trabajador cometido una falta con anterior-
idad que amerite una rescisión que no fue decretada, -
cometa una falta posterior de distinta naturaleza pero
igualmente invocable como causa de rescisión.*

*Para que el patrón pueda acogerse a esta disposición --
del artículo 161 DEBE ACREDITAR HABER HECHO UNA PREVEN-
CIÓN AL TRABAJADOR SOBRE LA FALTA O FALTAS PREVIAMENTE
cometidas a fin de que el trabajador esté advertido de*

que, EN LO SUCESIVO, LA RELACION DE TRABAJO PUEDE SER - RESCINDIDA SI DA CAUSA LEGAL PARA ELLO, PORQUE AL hacer tal prevención debe considerarse que existió consentimiento o perdón tácito del patrón respecto de tales faltas y por lo tanto no puede invocar en su beneficio la disposición en cita.

Amparo directo 5370/781 - Gonzalo Moreno Vélez.- 19 de Febrero de 1979.- Unanimidad de 5 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretaria: Silvia Pichardo de Quintana.

De las ejecutorias dictadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, no se concluye ningún criterio que nos lleve a precisar el sentido y aplicación del principio de estabilidad en el empleo a que se refiere el Artículo 161 de la Ley Laboral Vigente, pues en cada una de ellas se valoran individualmente las hipótesis de los amparos que se les plantean, sin precisar una idea general respecto del concepto previsto en el artículo 161 ya citado.

De la última ejecutoria mencionada se puede desprender la idea que se manejará en el colofón de este trabajo, la necesaria investigación o acta administrativa que se levante, con la intervención del trabajador, su representante sindical y el patrón, en relación con la causal rescisoria que se aduce para dar por terminada la relación laboral que tenga más de 20 años y con ello darle vigencia y positividad al principio de permanencia y estabilidad en el empleo que se menciona en el precepto laboral ya citado.

Podemos afirmar, en forma categórica, que los Tribunales Judiciales aún no establecen un criterio que pueda darle sentido y

aplicación a la garantía que se prevee en el artículo laboral en análisis y por lo tanto el beneficio que de él se desprende resulta, en muchas ocasiones, violado ante la aplicación práctica de los intereses de las partes en litigio.

III.7 EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970:

Por último y antes de entrar al análisis del presente trabajo, me permito considerar las diferencias que existen entre la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo en vigor y la propia redacción del Artículo 161 que en el capítulo inmediato posterior comentamos.

La exposición de motivos contempla el derecho de los trabajadores a que se determine su antigüedad en las empresas o establecimientos, de donde se desprende el sustratum jurídico del Artículo 158 de la Ley, conexo al tema que tratamos en esta tesis, y expresamente señalado por la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

"El trabajo en la empresa, cuando se prolonga durante varios años, es fuente de derecho para el trabajador, - pues sería injusto que quien le ha entregado su vida, o parte de ella, quince, veinte o más años, pudiera verse obligado, por causas ajenas a su voluntad, a buscar otra ocupación con los inconvenientes que ello implica. - Esta idea sirvió de base al poder revisor de la Constitución para establecer, con toda claridad, que los trabajadores no pueden ser separados de sus empleos salvo

causa justificada y que cuando sean despedidos puedan exigir se les restituya en su empleo".

Seguidamente señala la exposición de motivos, en relación -- con el Artículo 161 de la actual Ley.

"En diversos Contratos Colectivos y en la Ley Federal del Trabajo vigente, en su capítulo especial sobre el trabajo ferrocarrilero, se ha establecido el principio, según el cual, cuando la relación de trabajo ha tenido una larga duración debe quedar garantizada su continuidad, lo que significa que los trabajadores no podrán -- ser separados de su empleo sino por causas particularmente graves que hagan imposible la continuidad de la -- relación.

El artículo 161 aceptó la idea y la extendió a todos -- los trabajadores, pero a fin de impedir los abusos a -- que se podría dar lugar, dispone que "la repetición de la falta de la comisión de otra u otras, dejará sin efecto la protección."

El elemento anteriormente transcrito, que el sustentante con sidera como fuente formal del Artículo 161 es precisamente la observación que hace la Comisión Redactora de la Ley de donde, en -- su caso, lograremos encontrar el sentido o la idea que se pretendió dar al precepto en cita y que no plasmó en la redacción del -- actual Artículo 161 debido a las siguientes situaciones no previstas:

I.- En principio se acepta que el Artículo 161 nace en el -- Contrato Ferrocarrilero y por ende, corresponde a una rama determinada de la Industria, que obviamente tiene previstos un sistema de aplicación de las Cláusulas 81 del Contrato Colectivo de Trabajo referido, misma que nos remite a las Cláusulas 106 y 93 del --

propio Contrato, en la cual prevee la reinstalación de los trabajadores tras diversos trámites de tipo administrativo, en el cual interviene el Sindicato y la empresa a través de un procedimiento interno que agiliza y da procedencia y validez a la Cláusula 81 del Contrato Colectivo citado y que en el caso de la Ley Federal del Trabajo, no se previó la aplicación, jurisdiccionalmente, del Artículo 161, resolviendo el problema de un fácil plumazo a través del "particularmente grave" "o que haga imposible su continuación", refiriéndose, obviamente, a la relación de trabajo, por lo que al no preverse en la Ley lo establecido en las Cláusulas 93 y 106 se deja al criterio del juzgador la solución del principio de estabilidad en el empleo contemplado por el Artículo 161 de la Ley.

Cabe señalarse que en la Ley Laboral no se prevee el procedimiento para comprobar y juzgar la primera falta que debe de ser "particularmente grave", y en su caso, el elemento prescriptivo para la consumación y aplicación del segundo párrafo del Artículo de referencia, de donde se deduce que la Ley creó un beneficio para el trabajador de más de veinte años, sin que éste tenga aplicación.

II.- El sustentante trata de ser positivo en el análisis de este Artículo, pero sugiere que se precise cual es el principio, los conceptos y en su caso, la aplicación que se prevee en el Artículo 161 de la Ley de la Materia, pues es fácil suponer que la continuidad, como lo señala expresamente la exposición de motivos,

es lo que busca proteger este Artículo, y con ello la estabilidad en el empleo, necesario para la consecución de los fines, y en su caso, para la adquisición de derechos que, esta continuidad y estabilidad en el empleo, proporciona al trabajador como lo son los elementos de jubilación, escalafón, prima de antigüedad y algunos otros que se abundan con el paso del tiempo en la relación laboral, pero del artículo en análisis no se puede desprender esa garantía.

III.- De la redacción del artículo 161 se deduce que no es congruente con la exposición de motivos y la falta de claridad en el mismo, algunos representantes patronales tratan de darle la vuelta en tanto no se establezca el sistema de aplicación del mismo, así las cosas, dichos abogados resuelven el problema de los trabajadores de más de veinte años, en casos de rescisión de contrato, inventando dos causas en una situación, que obviamente se podría dar, pero que no es más que una artimaña de la habilidad jurídica del abogado, respaldada por la obscuridad e imprecisión del artículo 161, de tal manera que ante una causal de rescisión, SIMPLEMENTE GRAVE, como son las previstas por el artículo 47, se agrega una aledaña que coloque al trabajador en el estado de indefensión previsto, en contrario-sensu, por el segundo párrafo del artículo 161 de la Ley de la materia; eso por lo que hace al trabajador cuando ha sido despedido y que su antigüedad es mayor de veinte años, pero por otro lado, en la consulta diaria, el abogado realiza sus artimañas a fin de evitar que los trabajadores alcancen la antigüedad de veinte años, comprándole su antigüedad, -

bajo la presión de que en su caso, se le despedirá y obviamente - que el trabajador tendrá que mesurar su opinión respecto de esta forma de contemplar el problema; con lo anterior no quiero descubrir el mundo, sino simplemente hacer patente y latente el problema que representa el desorden jurídico y la falta de claridad de la redacción del artículo 161 de la Ley de la Materia.

La indisolubilidad de las relaciones obrero-patronales salvo que exista una causa justa, es la meta de la Legislación Mexicana, y ha servido como base y ejemplo, a las leyes de esta materia en diversos países del mundo.

El principio establecido: *"las relaciones de trabajo solo -- pueden disolverse válidamente cuando exista una causa justificada"* ha sido la base general del principio de la estabilidad en el empleo, del cual ya hemos hablado, y que en el siguiente capítulo analizaremos con mayor profundidad y detenimiento.

Siguiendo este orden de ideas, los Constituyentes de 1917, - establecieron igualmente la disposición siguiente *"en los casos de separación injustificada del trabajador, podrá este optar entre el cumplimiento de la relación de trabajo o el pago de la indemnización"* dando una mayor fuerza y eficacia al principio del cual hemos hablado, consiguiendo una innovación realmente revolucionaria.

C A P I T U L O I V

EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

IV.1 IDEA GENERAL DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Antes de desarrollar la idea fundamental de la estabilidad - en el empleo he de repetir lo que señala el Dr. Mario de la Cueva como su teoría de la estabilidad cuando dice:

"En las relaciones de producción y en toda actividad la boral, los trabajadores han venido luchando por conservar su trabajo como medio de subsistencia de ellos y de su familia en el régimen de explotación capitalista, -- pues es bien sabido que antes del nacimiento del derecho del trabajo, en el Artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917 tanto los obreros como los trabajadores en general estaban a expensas de los patrones, quienes no sólo disponían de ellos a su antojo como mercancía, sino que podían con toda libertad despedirlos y -- lanzarlos a la desocupación con todas sus consecuencias.

La lucha por la conservación del empleo contribuyó a -- conservar el régimen de explotación, pues ante todo los trabajadores tenían necesidad de trabajar para subsistir en unión de su familia, esto originaba la pérdida -- de su libertad en sus relaciones laborales, pues se -- veían obligados o más bien constreñidos a aceptar la im -- posición patronal, todo al amparo de la libertad de tra -- bajo y del ficticio principio de autonomía de la volun -- tad, convertido en instrumento de dictadura de los em -- presarios".

Ahora bien, desglosando las ideas del concepto relativo a la estabilidad o permanencia en el empleo creo que es fundamental -- tratar dicho principio al amparo de sus tres elementos fundamenta -- les: libertad, igualdad, dignidad.

IV.2 EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN LA RELACION DE TRABAJO

Es obvio que la estabilidad del trabajador en su empleo tiene mucho que ver en el rendimiento y bienestar de la relación laboral, pues en tanto que las partes en dicha relación se encuentran satisfechas de las prestaciones que mutuamente configuren la misma, se dará la relación con mayor precisión y solidez.

Ante tal situación, los Tratadistas han elaborado diversas opiniones al respecto, muchas de ellas plasmadas en las Leyes vigentes; así por ejemplo el Artículo 3º de nuestra Ley Federal del Trabajo en vigor, menciona que "el trabajo es un derecho y un deber social" y señala también que "no es artículo de comercio", -- que exige un respeto para dar las libertades y dignidad de quien lo presta, asegurándose con él, un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Este precepto implica una novedad en la reglamentación laboral mexicana y tiene sus antecedentes en diversas legislaciones, como la carta de las Naciones Unidas, la carta de la Organización de los Estados Americanos y sobre todo en opiniones doctrinales de diversos jurisconsultos, que para los efectos de este estudio narraremos en lo que se refiere a la estabilidad del trabajador en su empleo, desglosando de ella los siguientes preceptos:

IV.3 CONCEPTOS FUNDAMENTALES DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Tomando en consideración que el principio de estabilidad en el empleo, como punto fundamental en la relación laboral, debe de tener, como elementos esenciales una libertad, una igualdad y una dignidad del trabajador, es la razón por la que a continuación analizaremos cada uno de estos elementos para estar en opción de valorar en sus términos el concepto fundamental de esta tesis.

IV.4 LIBERTAD

Este principio de libertad de trabajo se gesta en la Constitución Francesa de 1793, como un derecho del hombre y en nuestra Constitución de 1857 también se plasma como parte integrante de los derechos constitucionales del Ciudadano.

Igual valor y situación se plasma en el Constituyente de Querétaro, quien lo menciona en los Artículos 4º y 5º, cuando señala las restricciones prohibidas a la libertad de trabajo; así las cosas, nos encontramos frente a un primer aspecto de esta libertad de trabajo, en el que constitucionalmente se le da la libertad a cada hombre de ser libre para escoger el trabajo que le acomode, este elemento, como se ha dicho, no se ve menoscabado por situaciones de orden administrativo, como lo sería la necesidad de tener una licencia o un título de reconocimiento de estudios para ejercer determinado trabajo, como lo señala en su Libro sobre De-

recho Ocupacional, el Lic. Federico Anaya Sánchez, quien menciona que esta libertad se ve coartada por la necesidad de un permiso, licencia o título, para el desarrollo de una actividad, sino por el contrario tales preceptos elevar a rango constitucional al elemento fundamental de la relación laboral, que es la libertad de escoger el trabajo a desarrollar, obviamente, conforme al conocimiento, capacidad y necesidades del mismo.

Este concepto que forma parte fundamental de la estabilidad en el empleo y que en nuestra legislación tiene su fundamento en los artículos 4º y 5º Constitucionales, parece destruirse con los Artículos que de la Ley Federal del Trabajo se refieren a la preferencia de Trabajadores Sindicalizados o a lo señalado en tal Ordenamiento en los Artículos 154 al 157, situaciones que en mi opinión no son derogatorias de la garantía de libertad de trabajo, sino protección de los derechos adquiridos y por lo tanto no invalidan o atentan en contra de la garantía analizada.

Por lo anterior, considere el sustentante que es necesaria la libertad en el desarrollo de una relación de trabajo, pues esta definirá y ubicará al trabajador en el empleo en que se encuentre la realización, como ser humano, que es el fin filosófico de la prestación de un servicio subordinado, es decir el trabajo; -- también dará la oportunidad al patrón contratante de lograr la -- cooperación de los trabajadores.

IV.5 IGUALDAD

Este concepto lo encontramos además de las Organizaciones Internacionales (O.I.T., O.N.U. etc) en el segundo párrafo del Artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo vigente, que le da vigor al principio de igualdad, cuando éste señala: "no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social", redacción que da fortaleza al principio de unión lógica y jurídica del Artículo en cita y que tiene su antecedente en las constantes violaciones que en perjuicio de trabajadores mexicanos se realizaron en el siglo pasado y primera década del presente y que tuvieron su momento de erupción en Cananea, Río Blanco y Puebla, ya narrados en el Capítulo Histórico de esta tesis.

Tomando literalmente la narración del Maestro Mario de la Cueva en su Libro el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, me permito señalar, y estar de acuerdo, en lo siguiente:

"La igualdad, sin la libertad no puede existir y ésta no florece, donde falta aquella".

La igualdad, materia de este estudio y elemento de la relación laboral se precisa salarialmente en forma expresa en la Fracción VII del Artículo 123 Constitucional en la que se menciona: - "para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo o nacionalidad", con lo anterior se evita el problema de distinción de trabajadores y así mismo, se logra una ma-

por oportunidad en la elección del ser humano respecto de su trabajo dentro del medio ambiente en que se desenvuelve.

IV.6 LA DIGNIDAD

Por último, y como tercer elemento derivado de los preceptos internacionales y del Artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo - en vigor, encontramos el concepto de dignidad, que es necesario - en el desarrollo de la relación laboral, pues es obvio que tanto el trabajador como el patrón tendrán que buscar su fin personal o colectivo, a través de la conceptualización ética, moral, social- o filosófica, tomando en consideración el concepto de dignidad de la persona.

Para el Maestro Trueba Urbina en su Libro Nuevo Derecho del Trabajo, este concepto ha sido superado desde la Legislación Civil de 1870 y nos dice:

"La dignidad del trabajador como persona fue proclamada entre nosotros por los autores del Código Civil de 1870, hace nada menos que un siglo, al desechar las disposiciones sobre arrendamiento de servicios del Código Civil Francés, expresando categóricamente en relación con el alquiler o locación de obras la teoría que sigue:

"Pero como sea cual fuere la esfera social en que el -- hombre se halla colocado, no puede ser comparado con -- los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, parece un atentado contra la dignidad humana llevar alquilar a la prestación de servicios personales".

Actualmente, este principio lo vemos plasmado en forma legal dentro de las obligaciones y prohibiciones tanto del trabajador - como del patrón, establecidas en la propia Ley Federal del Trabajo, en vigor, con las que se apoya legalmente los principios elementales de tal concepto a que se refiere, como Ley Fundamental, - nuestra Constitución Política.

IV.7 DIVERSOS CRITERIOS DOCTRINALES EN RELACION CON LA ESTABILIDAD EN LA PERMANENCIA EN EL EMPLEO

Habiendo valorado los tres elementos fundamentales del concepto de estabilidad en el empleo, mismos que el sustentante considera necesarios para el desarrollo de tal principio, y que a la vez encuentran referencia en los conceptos doctrinales, en Legislaciones anteriores a 1917, en los mismos movimientos laborales - de Cananea y Río Blanco y en los Organismos Sindicales previos a la elaboración de este concepto en la Legislación Laboral generada por el Artículo 123 Constitucional, hemos de referirnos ahora a los diversos criterios doctrinales en relación con la estabilidad en el empleo que han vertido diversos tratadistas, y al efecto me permito repetir las siguientes opiniones:

IV.7.1 CONCEPTO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LUDOVICO BARASSI

El Dr. Ludovico Barassi fue profesor en la Universidad Cató-

lica de Milán y elaboró un tratado de Derecho del Trabajo en tres tomos publicados en Buenos Aires, Argentina por Editorial Alba en 1953.

Para el tratadista antes mencionado, la estabilidad en el empleo no es sino un modo de ser de la permanencia con la que está estrechamente ligada, haciendo una sutil distinción entre permanencia y estabilidad y señalando que la estabilidad no es más que una permanencia más enérgicamente garantizada por cuanto que mediante ella el trabajador se encuentra más sólidamente incorporado a la empresa y que la estabilidad, a diferencia de la continuidad, implica una limitación convencional que por lo mismo no debe resultar con mucha claridad dentro del contrato, conceptos que vierte en su obra titulada Tratado de Derecho del Trabajo.

Por otra parte, señala este tratadista que la equiparación de la estabilidad al contrato por tiempo determinado es exacta; también señala en un análisis de legislación comparada que las Constituciones Argentina y Brasileña que únicamente atribuyen estabilidad a los trabajadores después de un breve período de antigüedad y así en la Ley Argentina se atribuye la estabilidad con la posibilidad de despido únicamente por causa justa, después de una antigüedad de más de un año, y se fijan las causas justificativas para la rescisión, como lo son los daños intencionales o producidos por culpa reincidente y evidente; incapacidad técnica; insubordinación o mala conducta reiterada y grave debidamente comprobada por la Autoridad, etc.

De la anterior exposición, deducimos que el tratadista en cita, distingue claramente el principio de estabilidad como elemento primordial de la relación laboral, y aún más para el caso de la tesis que se sustenta en el presente trabajo, como ente generador de derechos, el cual aunado a una antigüedad determinada, lleva a ser acreedor de diversos beneficios al trabajador.

IV.7.2 CONCEPTO DE ESTABILIDAD PARA EL LIC. MARIO DE LA CUEVA

El maestro de la Cueva, menciona en su Libro *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* en su quinta edición, que la estabilidad en el trabajo posee una doble naturaleza, y al efecto señala:

"Es un derecho de cada trabajador a permanecer en su -- trabajo en tanto no incumpla sus obligaciones y no dé -- causa para su despido o separación, pero es al mismo -- tiempo la vida del trabajador, que es el derecho de -- antigüedad cuya importancia es grande, no sólo en el inte -- rior del derecho del trabajo sino también en la seguri -- dad social, derechos que cuando falta, la estabilidad o desaparece o se debilita".

Continúa señalando el tratadista de referencia, que la estabilidad en el empleo es una institución peculiar del Derecho del Trabajo a la que puede caracterizarse diciendo que es el derecho a permanecer en el trabajo, en tanto subsista su materia, y a percibir los beneficios subsecuentes.

Por lo que hace a la segunda parte de su afirmación primera,

menciona que el tiempo de trabajo que constituye su antigüedad, - generadora a su vez, de diversos derechos que de otra forma no podrían nacer, es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por el simple hecho de la prestación -- del trabajo y por ende de la permanencia en el empleo.

Al efecto, dice textualmente el Dr. Mario de la Cueva en la obra citada:

Al nacer el derecho del trabajo en nuestro país, en el Artículo 123 y extensivo al mundo en función de su universalización, -- los trabajadores mexicanos no sólo adquirieron la dignidad de personas, sino que se les confirió el derecho de conservar su trabajo, salvo que dieran motivo de despido; esta gran conquista de -- los trabajadores de México se consigna expresamente en el origi-- nario Artículo 123, que consagra la estabilidad en el empleo y en la empresa, toda vez que sólo podían ser despedidos los trabajadores con causa justa; de manera que cualquier despido arbitrario -- les da el derecho de exigir el cumplimiento del contrato de trabajo o sea su reinstalación, quedando obligado el patrón a cumplir-- con el contrato de trabajo y a pagar los salarios vencidos correspondientes en los casos de despido injusto, o bien de salario, en caso de que así le conviniera.

La concepción doctrinal del Maestro de la Cueva, resulta interesante toda vez que considera a la estabilidad en el empleo como la antigüedad en el mismo, sin entrar en profundidades de per-- manencia y continuidad como lo hace Ludovico Barassi, pero no obs

tante ello, da una fisonomía más exacta del concepto de estabilidad en el empleo como causa generadora de derechos del trabajador dentro del campo de la seguridad social, la que tomaremos como elemento fundamental al desarrollar el tema, materia de la presente tesis.

IV.7.3 CONCEPTO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE ALBERTO TRUEBA URBINA.

Las referencias que se narran en este inciso corresponden al Libro del Lic. Alberto Trueba Urbina titulado "*Nuevo Derecho del Trabajo*".

Por lo que a la parte legal se refiere, el Maestro Truba señala en relación con el Artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo en vigor, lo siguiente:

"Ciertamente, el trabajo es un derecho y un deber social, no es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, pero también no sólo tiende a dignificar al trabajador sino que origina reivindicaciones sociales".

Desde 1870 en nuestro país se planteó la teoría de la dignidad de la persona humana, cuando los Legisladores del Código Civil de dicho año rechazaron el arrendamiento de servicios, porque consideraba esa dignidad al estatuir textos proteccionistas y rei

vindicatorios para la clase trabajadora, sin embargo, hasta la fecha no se encuentra garantizado realmente el trabajo como un derecho social de la persona, continúa diciendo el Maestro Trueba Urbina en el comentario que realiza el Artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo:

"pues no basta para que se considere que una relación de trabajo es para una obra determinada, porque así lo convengan patrón y trabajador, sino que es indispensable que efectivamente, conforme a la naturaleza del trabajo contratado, se trate efectivamente de esta clase de relación laboral, ya que de no tener estas características el contrato, se considerará celebrado por tiempo indeterminado y por consiguiente el trabajador tendrá el derecho a la estabilidad en el trabajo, o sea, no se podrá dar por terminado el supuesto contrato de obra determinada y en caso de que ésto ocurra, tal actitud implicará un despido injustificado, teniendo el trabajador el derecho de demandar su indemnización constitucional o el cumplimiento de su contrato de trabajo en términos del Artículo 48".

El criterio del Lic. Trueba Urbina, obviamente que es apegado a una realidad legal, pero en sí no explora el principio de estabilidad como elemento generador de la continuación contractual en la relación de trabajo y más aún porque en su comentario se adolece de elementos concluyentes para dar sentido a la estabilidad en el empleo que, en los términos citados y por él comentados, se regula en la Ley Federal del Trabajo en vigor.

A mayor abundancia se abstiene en su Libro "Nuevo Derecho del Trabajo", de vertir comentarios respecto del tema en análisis, ya que sólo transcribe Artículos al hablar del tema del que no aporta ningún elemento nuevo a nuestro estudio.

IV.8 CONCEPTO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO
DENTRO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, contempla la estabilidad en el empleo al señalar que sólo excepcionalmente las relaciones de trabajo serán por obra o tiempo determinado, con lo que queda debidamente aclarado que a falta de estipulación expresa, cualquier relación de trabajo tendrá los beneficios que la Ley marca para el contrato de trabajo indeterminado, es decir, que a falta de estipulación expresa, la manera de dar término al contrato de trabajo únicamente será por las razones del Artículo 47, 51 y 53 y en su caso del Artículo 185 de la Ley de la Materia, o si se quiere ver por incumplimiento de las obligaciones del trabajador y del patrón o del adecuamiento a las prohibiciones de estas partes.

La Ley prevee expresamente, para la defensa de este principio de estabilidad, que el señalamiento de una obra determinada, puede estipularse únicamente cuando lo exija su naturaleza, y es obvio que esta conceptualización no queda a criterio del patrón o del trabajador, máxime que en el Artículo 37 de la Ley de la materia precisa con mayor claridad que el señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos que lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, o cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador, y señala que ésta determinación en el tiempo podrá hacerse también en los demás casos previstos por la Ley.

Asimismo, señala en el Artículo 38, el caso especial de la explotación de minas, en la que la contratación puede ser por tiempo u obra determinada, o en su caso, hasta la conclusión de un capital determinado en el desarrollo del trabajo que se haga en las instalaciones de referencia.

Por último y en análisis legal del principio de estabilidad, previsto en la Ley Federal del Trabajo en vigor, encontramos el baluarte que junto con el Artículo 35 le dan sentido a la estabilidad, como derecho del trabajador, en la relación de trabajo y este es el Artículo 39, en el que expresamente se menciona: "si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".

Lo anterior es con el fin de evitar la recontractación y con ello la terminación de la continuidad y permanencia en el empleo y por ende de la antigüedad generadora de derechos en la relación de trabajo; fuera de lo anterior la Ley Federal del Trabajo es oscura en lo relativo al principio que se comenta.

IV.9 OPINION DE SUSTENTANTE SOBRE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Con el fin de amalgamar, desde mi punto de vista, los conceptos antes referidos, y dar el propio, me permito señalar que des-

de un punto trascendente, la estabilidad dentro del empleo, deberá ser precisamente esa calidad estable o firme de mantener el equilibrio, como lo señala el diccionario, dentro de la relación de trabajo, en la que se conjuguen tanto la finalidad del trabajador como la del patrón y la de la propia colectividad en el desarrollo finalístico de la realización humana que se genera en dicho vínculo laboral.

IV.10 TERMINACION DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Hay diversas maneras, también previstas por la Ley, con las cuales se da por terminada la relación de trabajo y por lo tanto la terminación de la estabilidad en el empleo y éstas son las causas previstas por los artículos 33, 47, 49, 51, 53, 185, 208, 244, 255, 264, 291, 303, 341, 342, 345, 433 y 434.

En los anteriores artículos se configuran los conceptos de renuncia, rescisión, y terminación de la relación de trabajo con lo cual se da conclusión al principio de estabilidad por una causa justificada y legalmente permitida para alguna de las partes en la relación laboral.

Así las cosas el principio de estabilidad en el empleo tiene la limitación prevista por los Artículos antes citados, pero no obstante ello, dicha estabilidad ya configurada con el paso del -

derechos a prestaciones posteriores a la disolución del vínculo - laboral, como lo son la indemnización mencionada en los Artículos 49, 154 y 162 del mismo ordenamiento, que expresamente contemplan una prestación generada en el transcurso de la temporalidad de la relación de trabajo y que obviamente tuvo su asiento e inicio en la estabilidad habida en el empleo hasta la circunstancia que dió por terminada la relación de trabajo.

Sin entrar en mayor estudio quiero dejar establecido que esta prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 es precisamente una prestación gestada en el transcurso de la relación la boral y cuyo beneficio, curiosamente, sólo se logra por alguna de las razones señaladas en el Artículo primeramente citado en este inciso, es decir, que es necesaria la terminación de la relación de trabajo, por alguna de las causales de rescisión o terminación de la relación de trabajo para tener derecho a su beneficio, pres tación a la que debe dársele, un carácter más amplio, mayor aplicación y valor social, tomando en consideración que la antigüedad en el empleo como fuente generadora de tal prestación, ha dado lu gar a que esa estabilidad y pago de la prima económica en cues--- tión sea, como lo dijera Ludovico Barassi, "Un premio a la fideli dad del trabajador en el empleo" y por tanto darle un cariz más - estimulante y de mayor trascendencia dentro de la relación de tra bajo, al pago de la prima de antigüedad a que se refiere el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

C O N C L U S I O N E S

Primera.- El derecho mexicano del trabajo quebró las normas existentes del derecho civil; el artículo 123 de la Constitución, consigna la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, determinando que éstos no pueden ser separados sino por una causa justa, postulando la tesis de la permanencia de las relaciones de -- trabajo en tanto subsistan las causas y la materia que le dieron origen, y no surja una causa razonable de disolución.

Segunda.- La duración de la relación de trabajo debe ser indefinida, buscando la permanencia de los trabajadores en sus empleos, puesto que así lo requiere la seguridad del trabajador y - del patrón. Solo en casos particulares o especiales podrá hacerse una excepción a esta doctrina.

Tercera.- Tomando como base que la relación de trabajo hacenacer en favor de los trabajadores un derecho en la empresa, podemos decir que la estabilidad en el trabajo es benéfica para ambas partes, puesto que el empleador cuenta con gente que se esforzará por desarrollar un servicio mejor, ya que esta actitud le permitirá obtener un mejoramiento en su posición dentro de la fuente de trabajo, buscar ascensos y aumento en sus ingresos, independiente del cariño que por el transcurso del tiempo le tendrá a la misma, siguiendo este orden de ideas, es obvio que los trabajadores de mayor antigüedad deben tener beneficios diferentes a los -

de los trabajadores con menor antigüedad, pensando en la experiencia adquirida y en la fidelidad demostrada.

Cuarta.- La garantía de estabilidad en el trabajo, consignada en el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, que se encuentra acorde con los planteamientos y tesis antes mencionadas, debe mantenerse dentro del ordenamiento laboral como un beneficio específico para los trabajadores con la antigüedad, que la propia ley señale, pues es necesario para lograr la armonía en -- las relaciones obrero-patronales y conseguir la democratización -- de la empresa que mencionamos en el prólogo del presente estudio.

Quinta.- Una redacción más clara y precisa del artículo 161 de la ley Federal del Trabajo en vigor, en donde se establezcan -- los procedimientos administrativos indispensables para su aplicación, repercutiría favorablemente tanto para los trabajadores, -- como para las empresas, ya que contarían con una seguridad jurídica indispensable, para su mejor aplicación.

B I B L I O G R A F I A

L I B R O S

- 1.- Anaya Sánchez Federico J.
DERECHO OCUPACIONAL
Editorial N.U.E.V.A. S. de R.L. 1956

- 2.- Barassi Ludovico.
TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO
Edit. Alfa Buenos Aires. 1953

- 3.- Cavazos F. Baltazar
35 LECCIONES DEL DERECHO LABORAL
Editorial Trillas. México 1982

- 4.- De la Cueva Mario.
EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO
Editorial Porrúa, S.A. México 1972

- 5.- Trueba Urbina Alberto.
NUEVO DERECHO DEL TRABAJO (TEORIA INTEGRAL)
Editorial Porrúa. S.A. México 1970.

L E G I S L A C I O N

- 1.- **CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**
Editorial Mexicanos Unidos, S.A. México 1987.

- 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. QUINTA EDICION. (1931)
Editorial Botas. México 1937.
- 3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. SEGUNDA EDICION. (INCLUYE LAS REFORMAS DE 1970)
Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México 1979.
- 4.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. TERCERA EDICION. (INCLUYE LAS REFORMAS DE 1980)
Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México 1980.

D O C U M E N T O S

- 1.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
Celebrado entre FFCC. Nacionales de México y la Alianza de Ferrocarrileros Mexicanos de fecha 1º de Marzo de 1930.
- 2.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
Celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana de 1969.
- 3.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
Entre el Sindicato de Trabajadores del IMSS y el IMSS vigente en 1977.