



24/191
RECEIVED
MEXICO
MAY 1988

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

“ARAGON”

**ANALISIS DEL ARTICULO 161 DE LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

JUAN ANDRES ROBLES VAZQUEZ

MEXICO, D. F.

MARZO DE 1988

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

P R O L O G O

A través del presente trabajo de investigación y análisis, me propongo contemplar la situación de desigualdad en la que vive el trabajador.

Y digo ésto, porque en la práctica profesional, la aplicación del Derecho del Trabajo a la vida real nos demuestra que no bastan los principios consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en nuestra Ley Federal del Trabajo, para proteger al trabajador contra el Patrón. Esto se debe, a que el trabajador por su ignorancia y precaria situación, se ve en la necesidad de aceptar, sin exigir lo que a su derecho corresponde, en el contrato que se le presenta y que la mayoría de las veces se encuentra elaborado de tal manera que el patrón salva sus responsabilidades ante la Ley o por lo menos la reduce haciendo prácticamente inoperantes los principios contenidos en nuestros ordenamientos legales.

He elegido para el fin antes señalado, el análisis del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo en Vigor, realizando éste a través de las ideas filosóficas que sustentan el principio de permanencia o estabilidad en el empleo como elemento de seguridad en la relación de trabajo; misma que se encuentra garantizada en nuestra Constitución por constituir el eje alrededor del cual se organiza la vida de las relaciones de trabajo.

Y especialmente, en el caso de los trabajadores que hayan tenido más de

20 años de servicio para un patrón, situación hipotética particularizada pero no por ello menos importante.

Con el presente análisis pretendo aclarar y encontrar el sentido del artículo que se menciona y en su caso precisar la idea que encierra en sus dos párrafos, pues a pesar de que en la fuente inmediata de tal precepto como lo es el contrato colectivo ferrocarrilero, se precisa la forma y términos de su aplicación, en la redacción del artículo que se analiza, se plantean los conceptos no jurídicos como son los términos "Particularmente grave". En relación con la "causal rescisoria que se pretenda aplicar al trabajador con más de 20 años de servicios para un patrón"; concepto que ni la ley ni los tratadistas actuales del Derecho Laboral Mexicano o la Suprema Corte de Justicia en su ejecutoria han definido.

La idea que se pretende desarrollar en este trabajo, es precisamente la que contemplan los lineamientos de aplicación que se prevén en el Contrato Ferrocarrilero que dió vida al principio que contiene el Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo y sobre todo la que pueda darle aplicación en el ámbito general, al concepto que en el se menciona.

Por todo lo anterior, considero que la idea expresada en este trabajo puede alcanzar en su desarrollo, la consistencia necesaria que la haga valedera y a la vez contributiva del acervo jurídico laboral, previo análisis que de la misma se haga en el campo jurídico, lógico y social que la lleve a ser precisamente una aportación en el devenir jurídico de los principios laborales enunciados por la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA LEGISLACION MEXICANA

1.1 GENESIS HISTORICO, POLITICO Y SOCIAL DE LA CONSTITUCION DE 1917.

Para efecto de no introducirnos en un tema bastante conocido y solo para dar coordinación jurídica e histórica a este trabajo, - me permito mencionar el nacimiento de nuestra Carta Magna, sin estudiar a fondo de las cuestiones especiales que motivaron tal hecho.

Ya con la aclaración manifestada anteriormente, es de mencionarse que nuestra Constitución Jurídica ha tenido diversas etapas, puesto que desde la época - independiente hasta nuestros días, han surgido diversas leyes las cuales le han dado un carácter jurídico a sus Instituciones, refiriéndome para el efecto de este estudio a los elementos fácticos que generaron la gestación y nacimiento de la actual Constitución Política Mexicana, me estoy refiriendo a la Constitución de 1917, en todo lo relativo a aquello que a nuestro campo la boral atañe.

Muchos de nosotros sabemos, que a fines del siglo XIX la población tanto la - rural como la obrera sufrió la opresión de un régimen creado con la intención de ordenar la República, pero sin ideas concretas para el presente ni mucho menos para el futuro y sobre todo sin deseos de dar nacimiento a un estado de respeto a las mínimas garantías humanas; en dicho régimen los intereses econó micos dominaban el sentir de la vida mexicana, obviamente que los mencionados intereses eran extranjeros, debido, como ya se ha dicho a la falta de visión- del régimen en el poder.

No es nuestra intención hacer aquí una explicación detallada de los hechos -- ocurridos entre el 31 de mayo y el 3 de junio de 1906, en el Mineral de Cananea, Estado de Sonora. Al movimiento de Cananea, se le ha atribuido una espe cial importancia como expresión del descontento con el Porfirismo, por lo que se presenta una situación específica y no una condición de la clase obrera - mexicana.

Ya que en primera instancia está el descontento que existía entre los trabajadores mexicanos respecto de los extranjeros ya que los segundos disfrutaban de salarios más altos que los nacionales; en segundo lugar se destaca la clara influencia política que representaba la idea Flores-Magón, con la ayuda de gentes preparadas para la lucha social, o sea Manuel M. Dieguez, Francisco M. Ibarra y Esteban Baca Calderón, integrantes de "La Unión Liberal Humanidad" y de Lázaro Gutiérrez de Lara, Presidente del Club Liberal de Cananea.

En tercer término con la precisión requerida y probablemente por primera vez en México, se exigió la jornada de 8 horas y, lo que es más importante y ha caracterizado, fundamentalmente, a la huelga de Cananea, es la exigencia de igualdad de trato para los trabajadores Mexicanos, con una proporción mayor en su número, con respecto a los extranjeros, pero ante tal circunstancia, el Gobernador de Sonora en esa época señor Rafael Izabal, resolvió el conflicto con la ayuda del ejército norteamericano, por ese motivo muchos trabajadores huelguistas huyeron de Cananea ante el temor de ser aprehendidos y de los Dirigentes capturados, no obstante el deseo manifestado por Torres Izabal de ser fusilados fueron condenados a prisión en San Juan de Ulua. Se concluye que el movimiento obrero iniciado por los dirigentes antes mencionados terminó por la fuerza y con la intervención de tropas extranjeras.

En el mes de noviembre de 1906, cuando la dictadura creía haber dominado todo intento de rebeldía en el pueblo mexicano, otros sucesos ponen de manifiesto que germinaba ya un ideal de emancipación social y política. Y fueron los obreros de las industrias textiles de los estados de Puebla, Tlaxcala

y Veracruz, los que escribieron una página más de lucha en la etapa precursora de la Revolución Mexicana.

Se crearon núcleos obreros que se denominaron Círculos de Obreros Libres, y el primero de ellos que se hizo sentir públicamente fué el de la ciudad de Puebla al enfrentarse al Centro Industrial Mexicano, que era un organismo integrado por los dueños de las industrias los cuales se organizaron para mantener esa situación de privilegio que tenían desde hace tiempo.

Y los empresarios del Estado de Puebla impusieron a la industria textil "Un reglamento de Fábrica" el cual destruía la libertad y la dignidad de los hombres, por esta razón los trabajadores se declararon en huelga, pero en represalia los empresarios convencieron a los dueños de fábricas para que decretaran un paro general. Los obreros acudieron al Presidente de la República, en ese entonces el General Porfirio Díaz, para que arbitrara el conflicto; en esta ocasión el gobierno tuvo su última oportunidad histórica, pero no la supo aprovechar y selló su destino; ya que su caída era cuestión de tiempo. El día 4 de enero el Presidente de la República recibió a los representantes de la Comisión para hacerles saber su decisión, recibíendola efectivamente del Dictador, en un documento que constituyó la más absoluta protección a los intereses de los Industriales, dando a los trabajadores como única compensación, la prohibición del trabajo de los menores de 7 años. Una vez conocida la resolución del Presidente los Comisionados Obreros, volvieron a sus regiones y acordaron reanudar sus labores el día 7 de enero.

El día 7 de enero las fábricas reanudaron su trabajo a excepción de la fabrica

de Río Blanco, los trabajadores de esta empresa no constituyeron en sí una huelga que fundara peticiones concretas, sino que fue una simple negativa para volver al trabajo, razón por la cual nuevamente, las bayonetas del ejército terminaron con la huelga al día siguiente.

Para finalizar Río Blanco se convierte en la razón máxima para que el régimen revolucionario prohíba, tiempo después definitivamente, las tiendas de raya.

Es de especial mención que en este renglón histórico, la participación de Ricardo Flores Magón, y la de sus colaboradores entre los que se encontraba como firmantes del programa, Juan Sarabia, Antonio I. Villarreal, Librado Rivera, entre otros quienes integraban "EL PARTIDO LIBERAL MEXICANO" cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, quien llegó a ser desde el punto de vista teórico un auténtico revolucionario en el sentido más amplio del término ya que sus ideas crearon la evolución del pensamiento social en relación con los trabajadores, y de aquellos grupos afectados por las desigualdades, y el primero de julio de 1906 publicó un manifiesto y programa del que se afirma constituye la base ideológica de la Revolución Mexicana y del fundamento del Artículo 123 Constitucional.

El documento de Ricardo Flores Magón analiza la situación del País así como las condiciones de la clase campesina y obrera y concluye proponiendo reformas trascendentales en lo relativo a los problemas político, agrario y de trabajo; en ese último aspecto, el Partido Liberal recalcó la necesidad de crear las bases generales para la elaboración de una Legislación Laboral Humana en la que se establecieran principios como el de la jornada de 8 horas de

trabajo y un salario mínimo proporcional a la zona del país en que el trabajo se prestara; que se reglamentara el servicio doméstico y el trabajo a domicilio la igualdad entre los trabajadores extranjeros y mexicanos; la igualdad en los salarios para extranjeros y nacionales; prohibición de trabajo de menores de 14 años; que se adoptaran medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlaran la aplicación de las 8 horas y el salario mínimo; pago de salarios en efectivo; prohibición de las tiendas de raya; indemnización por accidentes de trabajo; habitaciones higiénicas para los trabajadores; hacer obligatorio el descanso semanal; reglamentación de la actividad de los medieros, etc., todo ésto apoyado por el Partido Liberal y obviamente por el pueblo en general.

Anteriormente a la aparición del manifiesto de Ricardo Flores Magón, ya habían aparecido algunas legislaciones que marcaban reglamentaciones de tipo laboral como la "LEY VILLADA" (1) del día 30 de abril de 1904, a solicitud del Gobernador José Vicente Villada, la legislatura del Estado de México dictó una ley, en la que se declaró que en los casos de riesgos de trabajo debía el patrón prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por 3 meses, en caso de fallecimiento, a sus deudos.

En este sentido encontramos que el Gobernador Bernardo Reyes impulsó grandemente el desarrollo industrial de Nuevo León y tuvo también la convicción de que era indispensable una ley de accidentes de trabajo; Dicho Gobernador

(1) El autor de la iniciativa presentada por el Gobernador del Estado de México General Vicente Villada fue Licenciado Francisco Javier Gaxiola.

se inspiró en la ley francesa de 1898, la del Estado de Nuevo León del 9 de noviembre de 1906; definió el accidente de trabajo, único de los riesgos considerados, como "aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él" (2) y fijó indemnizaciones que llegaban al importe de 2 años de salario para los casos de incapacidad permanente total.

La situación política que reinaba en la república y el descontento de las masas proletarias del pueblo mexicano motivaron la iniciación de la revolución de -- 1910, la que viene a romper con los esquemas jurídico sociales de esa época, esto sirvió también para que en el constituyente de Querétaro se implantaran las garantías Constitucionales del trabajador, al triunfo de la revolución los actos legislativos en materia de trabajo, se volvieron numerosos. ya que empieza a surgir un movimiento en ese sentido, principalmente en la provincia, pues entre otras Entidades en Aguascalientes se decreta la reducción de la jornada de trabajo a 9 horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios. El 15 de septiembre en San Luis Potosí se dicta un decreto fijando los salarios mínimos. De mucha trascendencia fue el derecho del trabajo creado en los Estados de Jalisco y Veracruz; ya que en el primero de ellos, Manuel M. Dieguez expidió un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal y obligatorio y vacaciones, y el 7 de octubre Aguirre Berlanga publicó el decreto que merece el título de primer Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista. El 4 de Octubre

(2) DE LA CUEVA, Mario, " El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Editorial Porrúa, 1972, página 43.

de 1914 se impuso el descanso semanal en el estado de Veracruz y el 19 del mismo mes, Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo para ese Estado. En el año de 1915, el General Salvador Alvarado expidió leyes que se conocen como las 5 hermanas, en el Estado de Yucatán. Y así hasta llegar a la Ley del Trabajo del 28 de diciembre de 1915.

En relación con todos los elementos jurídicos anteriormente citados y la situación política del pueblo mexicano, nace la Constitución de 1917 y con ella los preceptos laborales consagrados en los artículos 5 y 123 de la Carta Magna de la República Mexicana.

1.2 ANALISIS DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

La Constitución de 1917 nació por el descontento existente entre la gran masa del pueblo mexicano, pero mención especial debe darse al nacimiento del artículo 123, pues ese además de la problemática que presentaba en su realidad, se enfrenta a criterios diversos en el propio recinto constituyente, ya que los representantes de la asamblea, los cuales elaboraron el proyecto de Constitución, pero dicho proyecto produjo una decepción total ya que ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada. Y por lo que respecta a la parte laboral ni siquiera se vio incluida en dicho proyecto, lo que subsanaron añadiendo un agregado al artículo 5 de la vieja Constitución de 1857, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo.

Debido a la falta de estudio que sobre el proyecto se había hecho en la cuestión laboral, el Diputado Yucateco Héctor Victoria, de origen obviamente obrero, en un discurso improvisado pero a la vez brillante manifestó la necesidad de fijar las bases constitucionales de la futura legislación:

"El artículo 5 debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc. " (3)

La intervención del Diputado Héctor Victoria trajo consigo la idea, para que el constituyente diera inicio a las pláticas y posteriormente a la gestación del artículo 123, los Diputados Heriberto Jara y Froylán C. Manjarrez, contribuyeron a encontrar el sustratum del artículo en estudio, ya que este último insinuó la conveniencia de que "Se dedicara un capítulo o Título de la Constitución a las cuestiones de Trabajo" (4).

(3) DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Editorial Porrúa, página 48.

(4) Op. cit., P 49

Y que los derechos del trabajo deberían de establecerse en un artículo especial pero fuera del artículo 5 Constitucional que se discutía, todo ésto se vió abundado por el discurso pronunciado por Alfonso Cravioto, ya que de él procede la idea "Del Derecho Constitucional del Trabajo, como los Nuevos Derechos de la Persona Obrera, paralelos a los viejos derechos del hombre". (5).

Como se mencionó con anterioridad existían diferentes ideas políticas en el seno de la Cámara Constituyente, algunas de ellas traían aparejada la línea de intereses que los apoyaba, como las Revolucionarias, mientras que otras trataban de continuar protegiendo los intereses de la clase dominante en el período Porfirista.

En vista de la situación legislativa que imperaba en ese momento, el Presidente Constitucionalista, Don Venustiano Carranza, comisionó al Lic. José Natividad Macías para que interviniera en la discusión del precepto Constitucional relativo al trabajo, quien contribuyó con las más valiosas aportaciones, así como también son de mencionarse las hechas por el Ing. Pastos Rouaix, además contaron con el Lic. Macias y el Diputado L. de los Ríos, quienes tomando las proposiciones más sobresalientes de cada junta las estudiaron y redactaron en debida forma, por último a esta labor coadyuvo también el

(5) Op. cit., p 49

licenciado José I. Lugo, en su carácter de Jefe de la Dirección de Trabajo de la Secretaría de Fomento.

El proyecto del artículo 123, conservó la mayor parte de su texto original, la Comisión hizo algunos cambios pero después de una breve discusión, el artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917.

Una vez que se han visto los pormenores que sufrió la redacción e inclusión del artículo 123 en la Carta Magna de la Nación Mexicana, vamos a proseguir nuestro estudio para que en una forma general se analice el artículo antes mencionado en los términos en que se encuentra en la actualidad.

Como antes se menciona, actualmente el artículo citado contiene dos apartados, la fracción "A" que se refiere a los obreros y a todos los que de un modo u otro se ven vinculados a través de la relación de trabajo entre particulares y el inciso "B" que norma las relaciones del Estado con sus trabajadores, entendiéndose únicamente para los Servidores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal.

El artículo 123 Constitucional, forma parte de los derechos que se han dado en llamar sociales, y junto con el artículo 27 Constitucional, vienen a dar protección a la base política mexicana, inmerso en ellos tanto el campesin como el obrero, y como se puede observar en estos artículos se encuentran un proteccionismo constitucional a su favor, solo mencionaremos que el artículo 123 "Apartado A" contiene en sus XXXII fracciones, los principios básicos de la relación jurídico-laboral, conteniendo reglamentación sobre jornada

máxima, días de descanso, trabajo de menores, días de descanso semanal, trabajo de mujeres, salario mínimo, participación de utilidades, habitación para los trabajadores, principios de higiene, seguridad social y sobre contratación de obreros, dentro y fuera de la república.

1.3 ESTUDIO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 18 DE AGOSTO DE 1931

"La fracción X del artículo 73 del Proyecto de Constitución de 1917, autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la república en materia de trabajo" (6). Pero dos consideraciones determinaron a los Constituyentes a cambiar su opinión a saber:

a). La primera era la convicción de que contrariaban con ello el Sistema Federal y ;

b). La segunda era el convencimiento de que las necesidades de las Entidades Federativas eran diferentes y por ello requería una reglamentación diferente. Por estas dos razones en el párrafo introductorio del artículo 123 dijeron: "El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir Leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada Región sin contravenir a las bases siguientes" (7).

(6) RAMOS, Eusebio. TAPIA ORTEGA, Ana Rosa "NOCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL", Editorial Pac. 1986, página 18.

(7) Op. cit. p. 18

Ante tal redacción se crearon las diversas leyes del trabajo en los Estados, - considerando que la situación de cada uno de ellos permitiría, dentro del marco de su soberanía política, ofrecer mejores soluciones para regular las relaciones obrero-patronales, y muchas de ellas introdujeron aspectos más avanzados que los contemplados en el propio artículo 123, mencionaremos sólo a título de ejemplo las leyes de los Estados de Veracruz, Yucatán, Coahuila y Tamaulipas. Las cuales marcaron pautas en sus reglamentaciones y sirvieron de base, en varios capítulos, de la primera legislación federal sobre la materia laboral.

Pero al presentarse los primeros conflictos nacionales, como fueron las huelgas de los trabajadores ferrocarrileros, mineros y textiles, en los años de 1925 a 1927 se observó que, los Estados pronunciaban resoluciones contradictorias, y en la aplicación de la legislación local daban un trato desigual a los problemas que en esencia eran similares. Y todo ésto obligó al Gobierno Federal a sugerir la necesidad de que, por lo menos en algunos ramos, resultaba necesaria una legislación nacional. Por tal motivo la Secretaría de Industria giró tres circulares, con las cuales se establecían criterios de competencia por razones de la materia, para conocer de ese tipo de problemas, circulares que a continuación se mencionan:

a) La circular del 28 de abril de 1926 en la que previno a los Gobernadores de los Estados que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento de Trabajo de la Secretaría de Industria.

b) La circular del 5 de marzo de 1927, en la que se señalaba que las cuestiones de la Industria Minera pertenecían a la jurisdicción federal, al amparo de lo dispuesto por el artículo 27 Constitucional, por cuya razón los conflictos que surgieran de los trabajadores de esa rama serían resueltos por la Secretaría de Industria.

c).- Por último giró una tercera circular del 18 de marzo de 1927, en la que decía que en consideración a que los empleados y trabajadores de la Industria Textil habían celebrado un contrato-ley nacional, con el objeto de unificar su aplicación, todas las cuestiones derivadas de él serían igualmente resueltas por el Departamento de Trabajo de la Secretaría de Industria con lo que se daba inicio a la idea de dividir las jurisdicciones de acuerdo con el interés nacional.

El Decreto del 27 de septiembre de 1927, publicado por el Ejecutivo, creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación, quedando de esta manera eximidas las autoridades locales en materia de trabajo para conocer de asuntos relativos a ferrocarriles, petróleos y minería, debido al descontento se creó un debate constitucional, que se resolvió con la expedición de la Ley Federal de Trabajo del 18 de agosto de 1931 y la distribución de competencia entre las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.

Cabe señalarse que en vista de las dificultades antes señaladas, el Poder revisor de la Constitución modificó en el año de 1929 el párrafo introductorio de la declaración y dijo;

"LA LEY DEL TRABAJO SERA UNITARIA Y SE EXPEDIRA POR EL CONGRESO FEDERAL, PERO SU APLICACION CORRESPONDERA A LAS AUTORIDADES FEDERALES Y A LAS LOCALES, MEDIANTE UNA DISTRIBUCION DE COMPETENCIA" (8).

En el período Presidencial del Lic. Emilio Portes Gil, se envió al poder Legislativo un proyecto de código federal del trabajo, redactado por la terna que integraron Enrique Delhumeau, Práxidis Balboa y Alfredo Iñarritu, dicho proyecto creó descontento entre los sectores a regular, después de 2 años de modificaciones en las que intervino principalmente el licenciado Eduardo Suárez, se remitió nuevamente al Congreso de la Unión donde se le hicieron algunas modificaciones y se aprobó, dando lugar al nacimiento de la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931. Tomando como base el proyecto elaborado de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, y al que ya no se le dió el nombre de código, sino de Ley, mismo que fue aprobado por el Congreso de 1931.

1.4 OPINION DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL PRIMERO DE MAYO DE 1970.

Ya en el período del licenciado Don Adolfo López — Mateos, se fraguaba una modificación a la Ley Federal del Trabajo, razón por la cual se creó un anteproyecto en el que intervinieron el entonces Secretario de Trabajo y Previsión Social, señor licenciado Salomón González

(8) DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Editorial Porrúa 1972. Pág. 53.

Blanco, junto con los Presidentes de las Juntas Federal y local de Conciliación y Arbitraje, por la primera la señora licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo y por la segunda el señor licenciado Ramiro Lozano, interviniendo también el maestro Mario de la Cueva, pero a pesar de que los estudios fueron concienzudos y de que la razón asistía a los proyectistas y al propio Presidente, por razones de orden social, político y económico no se concluyó con el éxito que se preveía.

En el año de 1967 bajo el régimen del licenciado Gustavo Díaz Ordaz fue cuando se integró una segunda comisión para la redacción de un nuevo anteproyecto que modificara la Ley Federal del Trabajo de 1931 y ésta se integró, además de las personas mencionadas en el anteproyecto del Lic. Adolfo López Mateos, con la presencia del Lic. Alfonso López Aparicio.

En los primeros días de 1968 se tenía concluido el anteproyecto, el que se envió para su estudio y observación a los sectores interesados, situación que obviamente ante las disposiciones que contenía incómodo a la clase patronal la cual de inmediato inició una descarga de objeciones al anteproyecto, singularizándose las siguientes :

Los conceptos de "Intermediario", "la prima vacacional", "el aguinaldo", "la prima dominical", "El salario doble", en día de descanso laboral, dos días más de descanso obligatorio, el primero de enero y el 5 de febrero, "Las becas", y las indemnizaciones en caso de reajustar al personal, así como la obligatoriedad de construcción de hospitales en las empresas de personal numeroso.

La clase patronal consideraba de inaceptable, la interrupción de la jornada de trabajo, con media hora, así como la integración del salario con todas las prestaciones que recibe el trabajador, queriendo que sólo integraran este concepto el pago en efectivo que se hacía y sobre todo la objeción de la prima de antigüedad.

No obstante, a todas las oposiciones que se mencionaron con anterioridad, se creó el proyecto de Ley que se turnó al Congreso de la Unión para su aprobación y como claramente señala el maestro Mario de la Cueva. "La Ley nueva no es, ni quiere, ni puede ser, todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los Sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y a los Patronos para atemperar la injusticia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exiga el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente, la meta final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construida la civilización".

(9).

Por último es necesario que se realice, las modificaciones que corresponda a la realidad económica y social para la mejor aplicación del espíritu de la Ley Federal del Trabajo.

(9) DE LA CUEVA MARIO, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Edit. Porrúa, 1972, P. 61

CAPITULO SEGUNDO

EL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

2.1 IDEA GENERAL DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Antes de desarrollar la idea fundamental de la estabilidad en el empleo, se tendrá que tomar en cuenta que en todas las relaciones de producción y por ende en toda la actividad laboral los trabajadores han venido luchando para conservar su trabajo, el cual consiste en el medio de subsistencia tanto para ellos como para su familia.

Pues es bien sabido que antes de que naciera el artículo 123 en el que se contempla el derecho del trabajo en nuestra Constitución de 1917, no sólo los obreros sino todos los trabajadores en general estaban a merced de los patrones, los cuales podían disponer de ellos a su antojo como si se tratara de una mercancía, y en el momento en que ya no le eran útiles con toda libertad podían despedirlos, lo que provocaba una desocupación múltiple en algunos casos con todas sus consecuencias.

Esta situación trajo consigo una lucha por la conservación del empleo al precio que fuera, con lo que se vió fortalecido el régimen de explotación imperante en ese momento, ya que los trabajadores se veían en la necesidad de emplearse para subsistir, en consecuencia eran obligados a aceptar la imposición patronal que llevaba consigo la pérdida de su libertad en la relación laboral.

Ahora bien, desglosando las ideas del concepto relativo a la estabilidad

o permanencia en el empleo creo es fundamental tratar dicho principio al amparo de sus 3 elementos fundamentales: libertad, igualdad y dignidad.

2.2. CONCEPTOS FUNDAMENTALES DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Tomando en consideración que el principio de la estabilidad en el empleo, como 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.

a) 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 le da el Constituyente de Querétaro, quien lo menciona en los artículos 4 y 5 cuando señaló las restricciones 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 para escoger el trabajo que le acomode, este elemento, como se ha dicho no se ve menoscavado por situaciones de orden administrativo, como lo sería la necesidad de tener una licencia o un título de reco

nocimiento de estudios para poder ejercer determinado trabajo.

Sino por el contrario el sentido de tales preceptos es elevar a rango constitucional al elemento fundamental de la relación laboral, que es la libertad a escoger en trabajo a desarrollar, pero obviamente, llenando los requisitos para éllo, es decir, conforme al conocimiento, capacidad y necesidades del mismo.

Por lo anterior, considera el sustentante que es necesaria la libertad en el desarrollo de cualquier actividad, más aún en la relación de trabajo, ya que ésta definirá y ubicará al trabajador en el empleo en el que encuentre la realización, como ser humano, es decir el trabajo beneficiará al trabajador como al patrón ya que éste le da la oportunidad de lograr la cooperación de sus empleados.

b) IGUALDAD

Este concepto lo encontramos en el segundo párrafo del artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo vigente, que le da lugar al principio de igualdad; cuando señala "NO PODRAN ESTABLECERSE DISTINCIONES ENTRE LOS TRABAJADORES POR MOTIVO DE RAZA, SEXO, EDAD, CREDO RELIGIOSO, -- DOCTRINA POLITICA O CONDICION SOCIAL" (1)

(1) "Ley Federal del Trabajo", Editores Mexicanos Unidos, S.A. 1987, pág. 7

La redacción anterior le da fortaleza al principio de unión lógica y jurídica del artículo en cita y que tiene su antecedente en las violaciones constantes de que eran objeto los trabajadores mexicanos, por tal motivo se realizaron en el siglo pasado movimientos de descontento ante tal situación, y en la primera década del presente siglo tuvieron su momento cumbre, nos estamos refiriendo a los sucesos de -- Cananea, Río Blanco y Puebla, los cuales ya fueron narrados en el capítulo anterior del trabajo realizado.

La igualdad, materia de este estudio y elemento de la relación laboral se precisa, por una razón que no se explica sólo al problema del salario 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 ni nacionalidad" (2) Con lo anterior se evita el problema de distinción de trabajadores y así mismo, contribuye a la superación del ser humano ya que le da la oportunidad, de acuerdo a la capacidad y conocimientos que tiene de elegir el trabajo y medio ambiente en el que se desenvuelve.

c) DIGNIDAD

Por último, y como tercer elemento derivado de los conceptos establecidos en el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, encontramos el concepto de dignidad, "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las liber--

(2) "Ley Federal del Trabajo" Editores Mexicanos Unidos, S.A. 1987, pág. 6

tades y dignidad de quien lo presta". Este es necesario en el desarrollo de la relación laboral, pues resulta obvio que tanto el trabajador como el patrón tendrán que buscar su fin ya sea este personal o colectivo, a través de la conceptualización ética, social o filosófica pero son contravenir el concepto de dignidad de la persona.

2.3 DIVERSOS CRITERIOS DOCTRINALES EN RELACION CON LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

a) CONCEPTO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO PARA EL PROFESOR MARIO L. DEVALI. -- Dicho autor en su "Tratado de Derecho del Trabajo, considera que por estabilidad debe entenderse el derecho del trabajador a conservar el puesto durante toda su vida laboral" (3).

b) El licenciado Mario de la Cueva considera que por "Estabilidad debe entenderse el derecho del trabajador a conservar su empleo durante su vida laboral, o sea mientras goce de facultades para trabajar hasta en tanto no tenga a la vez el derecho de jubilación, pensión por vejez o incapacidad, no pudiendo antes ser despedido sino por causas expresamente determinadas por la Ley."

(4)

(3) DEVEALI, Mario L. "Tratado de Derecho del Trabajo" Tomo III, Ed. S.A. Editora e Impresora, Buenos Aires, 1972, Pág. 275

(4) DE LA CUEVA, Mario "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Ed. Porrúa S.A. México 1975, pág. 217

c). El doctor Néstor de Buen Lozano, en su obra Derecho del Trabajo nos - - dice; "La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exiga; si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obras determinadas, mientras subsista el material de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación de trabajo habrá de subsistir hasta su terminación natural. (5).

Podríamos seguir enunciado un sinnúmero de definiciones que sobre estabilidad han dado los tratadistas del derecho laboral, pero resulta innecesario ya que, en el fondo todos coinciden en que la estabilidad implica el derecho de permanencia en el trabajo, en tanto no exista una causa legalmente justificada para su disolución.

De los conceptos anteriormente citados, podemos decir que el principio de estabilidad comprende dos modalidades a saber:

1. La permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo.
2. La exigencia de una causal taxativamente determinada por la Ley para su disolución. Esta modalidad constituye la garantía de -- estabilidad en el trabajo.

Por lo que se refiere a su naturaleza jurídica, podemos sostener que la estabilidad en el empleo constituye un derecho inherente a la persona humana que se encuentra garantizado constitucionalmente. Y que no puede ser sustituido por "dinero", en caso de que el patrón quisiera prescindir arbitrariamente y sin causa justificada de los servicios de sus trabajadores.

Se llega a sostener el derecho absoluto del trabajador a conservar su empleo; de ahí que resulte conveniente aclarar que la idea de estabilidad debe entenderse como el derecho a conservar el empleo, no necesariamente en forma indefinida sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exiga, ya que, por el contrato de trabajo no se adquieren derechos patrimoniales sobre el empleo.

En nuestro Derecho Mexicano del Trabajo encontramos que tratadistas como el licenciado Mario de la Cueva, Néstor de Buen, Euquerio Guerrero y Castorena afirman que la Institución de la estabilidad es un principio garantizado constitucionalmente que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y, hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación.

(5) DE BUEN L. Nestor "Derecho del Trabajo" Tomo II, Editorial Porrúa, S.A. 2a. edición, México 1977 pág. 547.

Antecedentes legislativos; al nacer el derecho del Trabajo en México, en la -- Asamblea Magna de 1917; sin ningún precedente en otras legislaciones surgió también el principio de la estabilidad en el empleo, lo cual dió lugar a que los trabajadores fueran considerados como personas y respetados en su dignidad y en su derecho de conservar su trabajo, salvo que dieran motivo de despido.

Ese gran triunfo de los trabajadores quedó consignado expresamente en el originario artículo 123 de la Constitución de 1917; concretamente en sus fracciones XX, XXI y XXII, mismas que a continuación se transcriben.

"Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión son contravenir a las bases siguientes deberá expedir Leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

FRACCION XX

Las diferencias a los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje, formada por igual número de representantes obreros, de los patronos y uno del Gobierno.

FRACCION XXI

Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrego con el importe de tres meses de salario además de la responsabilidad que le resultare del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajado-- res se dará por terminado el contrato de trabajo.

FRACCION XXII

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

Por otra parte, en la Ley Federal del Trabajo de 1931, en lo referente a sus -- artículos 121, 122, 601 y 602 surgieron dos corrientes ideológicas; una sos-- tenfa que el patrón no tenía derecho de despedir al trabajador sino cuando se diere alguna de las causales taxativamente determinadas por la Ley. Ahora bien, si el patrón arbitrariamente despedía al trabajador, quedaba obligado a someterse a elección del propio trabajador, a reinstalarlo o a pagarle

la indemnización que le correspondiere.

La otra corriente por su parte sostenía que si el patrón decidía rescindir el contrato de un trabajador, sin causa justificada, a lo único que quedaba obligado era a pagar la indemnización correspondiente.

Durante algún tiempo imperó el primer criterio, hasta que la Suprema Corte de la Nación, debido a la dualidad de criterios y tras un largo debate sostuvo la siguiente jurisprudencia "REINSTALACION DE TRABAJADORES, LOS PATRONOS PUEDEN NEGARSE A ELLA, PAGANDO DAÑOS Y PERJUICIOS". (6).

Por obligación de hacer debe entenderse la prestación de un hecho y en esa clase de obligaciones la ejecución forzosa es imposible. La reinstalación en el trabajo es una obligación de este tipo y por lo mismo, su ejecución forzosa, es imposible; por eso es que un patrono puede negarse a cumplirla pagándole al trabajador daños y perjuicios, según el espíritu de la fracción 21 del artículo 123 de la Constitución Federal, que estatuye que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Y dicha fracción XXI, con la XXII del mismo precepto constitucional, se complementan entre sí y no se refieren a casos diversos, toda vez que cuando conceden al trabajador el derecho de exigir el cumplimiento forzoso del contrato de trabajo o bien el pago de los daños y perjuicios y por otra parte, cuando se dice que el patrón puede negarse a acatar el laudo de la junta o someter sus diferencias al arbitraje, en los casos de cumplimiento

del contrato de trabajo, se está subordinando el derecho del trabajador a la naturaleza de las obligaciones cuyo cumplimiento se exiga, y es claro que ni el legislador ni el juzgador pueden llegar a hacer cumplir obligaciones de imposible realización, ni tampoco se puede dejar al trabajador sin la justa compensación por la negativa del dador de trabajo, a cumplir con la obligación de hacer, ya contraída".

Como podemos observar, el criterio sostenido por la Suprema Corte de Justicia en la jurisprudencia anteriormente citada, tenía un fundamento civilista, "Ya que se desvirtuaba la opción de los trabajadores de obtener el cumplimiento del contrato de trabajo y consecuentemente conservar su estabilidad en el empleo y en la empresa, con el pretexto de que se trataba de una obligación de hacer del Derecho Civil, convirtiéndose el precepto en una opción en favor del patrón para que éste no reinstalara obligatoriamente al trabajador" (7).

La tesis jurisprudencial prevaleció hasta el 21 de noviembre de 1962, cuando el Presidente López Mateos intentó restituir a los trabajadores su derecho a la estabilidad, y para ello se modificó la fracción XXI del inciso "a" del artículo 123. Y a la vez se adicionó la fracción XXII del Inciso "a" del propio artículo 123, las cuales quedaron redactadas en los términos siguientes.

(6) Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 1955, pág. 1649

(7) TRUEBA URBINA, Alberto, "Nuevo Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, S.A. 2a. edición, México 1972, pág. 298

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

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

(8)

(8) Decreto que reforma el artículo 123 de la Constitución. Publicado en el Diario Oficial de la Federación. El 21 de noviembre de 1962.

d).- 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 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, 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 las partes antes comentadas o sea trabajador y patrón.

La Ley prevé expresamente, para la defensa de este principio de estabilidad, que el señalamiento de una obra determinada, puede estipularse únicamente cuando la 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 Federal del Trabajo se 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 sustituir temporalmente a otro trabajador, y señala que esa 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, previstos 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 éste 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 dichas circunstancias".

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 de Trabajo es obscura en lo relativo al principio que se comenta.

e).- OPINION DEL SUSTENTANTE SOBRE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

En la opinión personal del sustentante, me permito señalar que desde un punto trascendente, la estabilidad dentro del empleo, deberá ser precisamente esa calidad estable o firme, permanencia, duración de mantener el equilibrio como lo señala el diccionario, dentro de la relación de trabajo, en la que se conjuguen tanto la finitud del trabajador como la del patrón y

más aún la de la propia colectividad para lograr el desarrollo, de la misma, en el vínculo laboral en que se desenvuelven.

f).- TERMINACION DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Existen diversas maneras, también previstas por la ley, con las cuales se dá por terminada la relación de trabajo y por lo tanto la terminación de la estabilidad en el empleo y estas son las causales previstas por los artículos; 47, 49, 51, 53, 185, 208, 244, 255, 264, 291, 303, 341, 342, 343 y 344 de la Ley Federal del Trabajo, en las cuales 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.

Para finalizar este capítulo mencionare que 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 tiempo y la prestación de servicios, acarrea en algunos casos derechos a prestaciones posteriores a la disolución del vínculo laboral, como la mencionada en los artículos 49 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.

CAPITULO TERCERO

LAS FUENTES JURIDICAS DEL ARTICULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO DEL PRIMERO DE MAYO DE 1970.

3.1 CONCEPTO DE FUENTE DE DERECHO.

Para abordar este capítulo en lo relativo a las - -
naciones de fuente de derecho y especialmente a aquellas que han dado lugar
al nacimiento del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo en vigor,
mismo que será analizado en el capítulo siguiente, necesitando para ello
acudir a la génesis de este precepto, en diversos contratos colectivos de
trabajo, vigentes en nuestra República.

La denominación genérica de la palabra fuente, ya sea desde el punto de
vista formal o bien desde el punto de vista real o material, evoca la idea
de origen o principio.

"Dentro de la teoría jurídica, según vamos a constatarlo más adelante,
por fuentes del derecho se alude tanto a la voluntad creadora de normas
jurídicas como al acto concreto de creación normativa y al modo específico
de manifestarse las normas mismas" (1).

(1) CAVAZOS FLORES, Baltazar "35 Lecciones de Derecho Laboral", Editorial
Trillas, S.A., tercera edición, agosto 1963 México, D.F., pág. 47

En la actualidad, y siguiendo los criterios modernos de clasificación de las fuentes, pero siempre desde el punto de vista de 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.

Por Fuente formal entendemos el proceso de creación y manifestación de las normas jurídicas.

Por Fuentes reales entendemos los factores y elementos que determinan el contenido de tales normas, constituyen el "porqué" de cada Ley individualmente considerada, es decir, el ente que habrá de regular la misma y la forma en que será tal evento.

Fuente Histórica es aquella a la cual se acude en busca de determinado conocimiento, que existe en forma material, como lo serían los propios códigos, inscripciones, papiros, libros, etc., que encierran el texto de una Ley o conjunto de Leyes.

Ahora de acuerdo a la opinión más generalizada, de diversos autores las fuentes formales del Derecho son precisamente, como se ha dicho con anterioridad, los lugares de creación y gestación de las normas jurídicas 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 ferrocarrilero; el Contrato Colectivo del Seguro Social; la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 y algunas ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

3.2 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 el Constituyente de Querétaro, lo asimilaron los obreros e iniciaron la formación de Sindicatos y Alianzas para proteger los derechos adquiridos a base de lucha y sacrificio, creándose para ello como ha quedado dicho con anterioridad Uniones, una de las principales fue la de los Ferrocarrileros que fueron de las primeramente Federalizadas por interesar a la economía nacional en una forma directa, 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 plasara en el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo del 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.

3.3 CONTRATO FERROCARRILERO

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 la había dado al Derecho del Trabajo, una verdadera 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 el año de 1870 logró sacudirse la legislación civil mexicana, para contemplar al trabajo desde un punto de vista pero también erróneo, de "Compra-venta 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 Mexicano y los Ferrocarriles Nacionales de México, en vigor a partir del primero 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 de 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 de trabajo y que posteriormente se transmitieron y plasmaron en la Ley laboral de año de 1931, pero además se maduraron e implementaron algunos otros conceptos como es el caso del mencionado en el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 mismo que posteriormente vendría a dar paso al artículo 161 de la Ley Federal de Trabajo en vigor.

En el Contrato Colectivo Ferrocarrilero del 10. 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 requiere 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 la Ley de 1931 aparece bajo el numeral 185.

ARTICULO 185.- de la Ley Federal del Trabajo de 1931

"Cuando algún trabajador próximo a cumplir el tiempo de servicios que se haya estipulado en los contratos colectivos para la jubilación, cometa una falta que no sea infamante ni se considere como delito, se tomarán en cuenta su antigüedad y buenos servicios, a fin de imponerle la corrección disciplinaria que corresponda, sin lesionar sus derechos de jubilación".

En tanto que en la Ley Federal de Trabajo en vigor se encuentra dentro del capítulo del Trabajo Ferrocarrilero, en el artículo 249 que a la letra dice:

ARTICULO 249. Ley Federal del Trabajo de 1970

"Cuando un trabajador esté próximo a cumplir los términos de jubilación determinados en los contratos colectivos, la relación de trabajo sólo podrá rescindirse por causas particularmente graves que hagan imposible su continuación, de conformidad con las disposiciones contenidas en los contratos colectivos. A falta de disposiciones expresas se estará a lo dispuesto en el artículo 161".

ARTICULO 249, fue redactado en una forma imprecisa y oscura, y realmente más confuso que el primer artículo citado, pues en tanto que 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 paso a la rescisión del 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 da un punto de objetividad al precepto, en tanto que en el actual artículo 249, se subjetiviza, en cuanto a la interpretación del artículo, 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 de la Ley anterior, toda vez que no hay criterio alguno legal, jurisprudencial o de otro tipo que nos precise lo que ha de entenderse por "particularmente 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 conciencia de los tribunales del trabajo, la interpretación del artículo de referencia, con lo cual se pierde efectividad en la aplicación y cumplimiento del precepto en cuestión.

3.4 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 10. 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 pretendido generalizar tal beneficio sin prever las instrumentaciones del contrato ferrocarrilero.

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 aplicación de este concepto, pues al señalar que la falta no fuera "infamante, 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 clausula generadora de este 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 el 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 todo 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.

3.5 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 de estudio, ya que los contenidos en el artículo citado 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, ya 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.

3.6 CONTRATO COLECTIVO DE FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO:

Es necesario y así lo considera el sustentante volver a la génesis del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, toda vez que éste ha sido y sigue siendo el Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero, del primero de marzo de 1930, ya que aún cuando existen otros contratos colectivos que contienen tal idea, como lo son el petrolero, y el del I.M.S.S., considero que histórica y administrativamente ha tenido mayor aplicación y se ha entendido más claramente el principio que encierra dicho precepto, a través del contrato colectivo de trabajo ferrocarrilero.

En el contrato colectivo de Trabajo de Ferrocarriles Nacionales de México de fecha 10. de octubre de 1976, en lo relativo a la rama general de trabajo

de oficinas, 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:

Cuando los trabajadores con veinte (20) años o más de servicios sean despedidos por las faltas que señala la cláusula 79 de este contrato, se tomarán en cuenta su antigüedad y buenos servicios para dictar en su caso, su reinstalación en los términos de la - cláusula 106, sin lesionar 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 anteriormente 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 contemplado a través de la Comisión redactora los elementos que se buscan, en dicho artículo, que obviamente lo es la Estabilidad en el empleo por ende, la continuidad del mismo, con lo que cobra mayor 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 Federal del Trabajo y la cláusula del contrato ferrocarrilero, será al pretender la Ley evitar el despido de un trabajador con más de 20 años de servicio, en tanto que el contrato ferrocarrilero preve 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 que se comenta, en la cláusula 81.

Por su parte, 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.

Se toma en cuenta lo referente a lo señalado con anterioridad por lo que el sustentante considera que es de una mayor eficacia tanto práctica como jurídica lo contenido en 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 desprendemos elementos fundamentales para esta tesis.

3.7 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PETROLEOS MEXICANOS.

Dentro de las fuentes que generan al artículo 161 de la Ley Federal de

Trabajo en vigor, podemos valorar también lo mencionado por la cláusula 149 del Contrato Colectivo celebrado entre Petroleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, vigente antes de la promulgación de la Ley Federal de Trabajo 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 de Trabajo encontramos la cláusula 149 del Contrato Petrolero vigente en el año de 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 INFANANTES, debidamente comprobadas, y en todos los demás casos sólo podrá corregirlos disciplinariamente de acuerdo con lo establecido en este contrato".

Es de mencionarse en la cláusula transcrita, que precisamente tratando de asegurar el principio de la estabilidad en el empleo a los trabajadores próximos a jubilarse y con ello lograr el beneficio de tal jubilación, preve 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 establece claramente cuales son las "CAUSAS INFAMANTES", que obviamente habría necesidad de precisar para darle exactitud al concepto, no obstante ésto la propia cláusula menciona una salida táctica a tal problema al señalar categóricamente que en relación con la citada "CAUSAS INFAMANTES" deberá de existir previamente un procedimiento administrativo o judicial para poder concluir en lo que la cláusula señala como "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 jubilarse.

Si bién es cierto que la cláusula que se comenta deja mucho que desear, también lo es que la idea que se menciona en ella, y con lo establecido en la cláusula del contrato ferroviario, es decir con la unión de ellas podría buscarse la solución para el buen funcionamiento del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

3.8 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 sobre todo por la acumulación de conceptos tanto gramaticales como jurídicos, debemos 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 que se está analizando.

De acuerdo a lo establecido en el párrafo anterior el problema existente es, 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 que 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 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 la 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 si 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 20 años de servicios para un patrón.

Para efecto de precisar lo señalado con anterioridad 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 ponencias del señor licenciado José

Martínez Delgado y que aparece en el Semanario Judicial de la Federación, séptima época, volúmen 55, sexta parte, página 42 y que a la letra señala:

FALTAS DE ASISTENCIA, RESCISION IMPROCEDENTE POR, CUANDO EL TRABAJADOR TIENE UNA ANTIGUEDAD DE MAS DE 20 AÑOS.- Cuando el trabajador tiene más de 20 años de antigüedad al servicio del patrón, en términos del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, sólo puede rescindírsele su contrato de trabajo por una causa particularmente grave, sin que pueda considerarse como tal la falta de asistencia durante cuatro días, en un período de 30, MAXIME SI TAL CONDUCTA NO ES REITERADA; en efecto, POR CAUSA GRAVE DEBE ENTENDERSE CUANDO EXISTE FRICCIÓN ENTRE LAS PARTES O FALTA DE PROBIDAD 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 del trabajador en contra de las personas citadas, fuera del servicio, pero "DE TAL MANERA GRAVES" que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo

FRACCIONES II y IV DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DE 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 página 326, una segunda ejecutoria que señala precisamente QUE LAS FALTAS NO SON UNA CAUSA PARTICULARMENTE GRAVE, pero continúa sin mencionarnos que es lo que debe de entenderse por particularmente graves, por lo que señalamos textualmente la ejecutoria anteriormente citada:

RESCISION, CAUSA PARTICULARMENTE GRAVE, LA FALTA DE ASISTENCIA POR MAS DE TRES VECES EN UN LAPSO DE 30 DIAS 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 falta en más de tres ocasiones en el lapso por si solo la constituye y que sea suficiente para la rescisión de la relación laboral.

Amparo directo 100/76. Rodolfo Carreño, lo. de octubre de 1976.
Unanimidad de votos. Ponente Ernesto Rosas Ruiz.

En algunas otras ejecutorias encontramos vagamente conceptos que tratan de aclarar la idea contenida en el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, sin lograr su finalidad, pues únicamente se refiere a la interpretación individualizada de algún agravio planteado para su solución en vía de amparo, sin que de las ejecutorias dictadas al efecto se pueda desprender un criterio jurisprudencial que define 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:

ANTIGUEDAD. ALCANCE DE ESTA CUANDO ASCIENDE A 20 AÑOS O MAS DE SERVICIOS. El artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo consigna una disposición, con lo que ha sostenido esta sala (Amparo directo 5370/78), que tiende a proteger los derechos de los trabajadores cuando éstos alcancen una antigüedad de 20 años o mas al servicio del patron, 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 esto 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 A QUE PERTENECIA, DE CONFORMIDAD CON EL ARTICULO 395 DE LA MISMA LEY FEDERAL DEL TRABAJO,

por obedecer ésto 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.

La ejecutoria anterior a que se refiere la resolución transcrita 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, para efecto de darle una mayor explicación se transcribe la ejecutoria en comentario:

RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, APLICACION DEL ARTICULO 161 - DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo consigna una disposición que tiende a proteger los derechos de los trabajadores cuando éstos alcancen una antigüedad de 20 años o más al servicio del patrón, que sostiene en que su contrato de trabajo no puede 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 Federal del Trabajo. A menos que la falta cometida sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación de trabajo. Si ésto último no sucede, el patrón solo podrá aplicar la medida disciplinaria a que este autorizado de conformidad con los instrumentos legales respectivos.

En cuanto a lo dispuesto en el 2o. párrafo del precepto en comento debe decirse que la protección legal queda sin efecto cuando la falta cometida por el trabajador invocada por el patrón como causa de rescisión es repetición de una falta cometida anteriormente, o bien, habiendo el trabajador cometido una falta con anterioridad 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 PREVENCIÓN AL TRABAJADOR SOBRE LA FALTA O FALTAS PREVIAMENTE cometidas a fin de que el trabajador este 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 5370/78 Gonzalo Moreno Vélez.- 19 de febrero de 1979 Unanimidad de 5 votos. Ponente Juan Moises 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 anteriormente citado.

De la última ejecutoria mencionada se puede desprender la idea que se manejara en el colofón de este trabajo, en relación a 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 preve 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.

3.9 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 el cual se comentará en el capítulo posterior.

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 Federal de Trabajo en vigor, conexo al tema que tratamos en esta tesis, y expresamente como se señala en la exposición de motivos de la Ley Federal de Trabajo de 1970.

" El trabajo en la empresa, cuando se prolonga durante varios años, es fuente de derechos para el trabajador, pues sería injusto que quien le ha entregado su vida o parte de ella 15, 20 o más años, pudiera verse obligado por causas ajenas a su voluntad a buscar nueva ocupación con los inconvenientes que ello implica. Esa 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, pueden exigir se les restituya en su empleo".

Seguidamente señalo la exposición de motivos, en relación con el artículo 161 - de la Ley Federal de Trabajo en Vigor.

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 relación debe quedar garantizada su continuidad, lo que significa que los trabajadores no podrán ser separados de sus empleos 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 podrían dar lugar, dispone que la repetición de la falta o la comisión de otra u otras, deja sin efecto la protección.

El elemento anteriormente transcrito, que el sustentante considera 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 se plasmó en la redacción del actual artículo 161 debido a las siguientes situaciones no previstas.

I.- En principio se acepta que el artículo 161 tiene su nacimiento en el Contrato Ferrocarrilero y por ende, corresponde una rama determinada de la Industria, que obviamente tiene previstos un sistema de aplicación de las cláusulas 81 del Contrato Colectivo de Trabajo de Ferrocarriles Nacionales de México de fecha 10. de octubre de 1976, misma que nos remite a las cláusulas 93 y 106 del propio contrato, en la cual prevé la reinstala-

ción 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 dá procedencia y válidez a la cláusula 81 del Contrato Colectivo citado.

Con las dos cláusulas anteriores se precisa la reinstalación de los trabajadores en lo relativo al Contrato Ferrocarrilero, por lo que se puede determinar que en el caso de la Ley Federal del Trabajo, no se previó la aplicación, jurisdiccionalmente del artículo 161, tratando de resolver el problema a través del "Particularmente grave", "o que haga imposible su continuación", refiriéndose obviamente a la relación del 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 prevé el procedimiento para comprobar y juzgar la primera falta la cual debe de ser "particularmente grave" y en su caso, el elemento prescriptivo para la consumación y aplicación del 2o. párrafo del artículo de referencia, de donde se deduce que la Ley creó un beneficio para el trabajador de más de 20 años de servicio, sin que éste tenga una verdadera 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 prevé 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 y que es necesario para la constitución de los fines y en su caso, para la adquisición de derechos que, esta continuidad y estabilidad en el empleo, proporcionan al trabajador como lo son el de jubilación, escalafón prima de antigüedad y algunos otros que se adquieren 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 él mismo lo demuestra, ya que algunos representantes patronales tratan de darle un punto de vista diferente en tanto no se establezca el sistema de aplicación del mismo, así las cosas, algunos Abogados resuelven el problema de los trabajadores de más de 20 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 citado artículo 161, de tal manera que ante una causal de rescisión, SIMPLEMENTE GRAVE como son las previstas en el artículo 47, se agrega una aledaña que coloque al trabajador en el estado de indefensión previsto, en contrario-sensu, por el 2o. párrafo del artículo 161 de la Ley de la materia, eso es por lo que respecta al trabajador cuando

ha sido despedido y su antigüedad es mayor de 20 años, pero por otro lado en la práctica diaria, tanto los Abogados como los patrones tratan de evitar que los trabajadores alcancen la antigüedad de 20 años, bajo la presión de que en su caso se les despedirá y ante tal situación el trabajador se verá obligado a expresar su opinión respecto de esta forma de contemplar el problema, eso lo manifiesto para hacer patente y latente el problema que representa el desorden jurídico y aún la falta de claridad en la redacción del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo en Vigor.

CAPITULO CUARTO

ANALISIS DEL ARTICULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN RELACION
CON LA DOCTRINA LABORAL MEXICANA

Entrando al meollo del estudio que se plantea en esta tesis, el sustentante habrá de valorar este capítulo los conceptos fácticos y jurídicos del artículo en comento, tomando para ello la actual redacción del precepto contenido en la Ley de la materia, y desglosando de él los elementos, interpretaciones y problemas que del mismo se desprendan.

4.1 CONCEPTO LEGAL DEL ARTICULO 161 DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO

Como ha quedado señalado en el capítulo anterior, el - - artículo 161 de la Ley Laboral vigente tiene su fuente en diversas Instituciones contractuales de la época anteriores todas ellas al nacimiento de la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, la que lo recogió de tales contratos colectivos para plasmar, dentro del capítulo del Contrato Ferrocarrilero, el concepto fundamental del ahora artículo 161, en el entendido de que la Ley Federal de 1931 lo refiere única y exclusivamente a la rama particularizada de la Industria que se ha mencionado, es decir, al trabajo ferrocarrilero.

Como innovación jurídica en la Ley Federal del Trabajo de 1970 encontramos

el concepto a que se refiere el párrafo anterior, precisamente en el artículo 161 de dicho ordenamiento laboral, con la particularidad de que el concepto de estabilidad en el empleo para los trabajadores de más de 20 años de servicios para un patrón a más de repetirse en el capítulo de trabajo ferroviario, aparece como un concepto generalizado para todos los trabajadores que satisfagan los elementos de la hipótesis fáctica que prevé dicho concepto.

Así las cosas, en la Ley Federal de Trabajo de 1970 encontramos el Artículo 161 que a la letra dice:

ARTICULO 161 .- "Cuando la relación de trabajo haya tenido una - duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que se particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad. La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.

DEL artículo transcrito se desprenden diversos elementos que habremos de analizar con el fin de poder concluir una opinión sobre dicho precepto.

4.2 ANALISIS DE LOS ELEMENTOS QUE CONTIENEN EL ARTICULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En principio es de señalarse que el concepto de "continuidad" al que se refiere la exposición de motivos de la Ley citada, resulte ser una consecuencia de las conquistas Sindicales del Contrato Ferrocarrilero en el cual se prevén los medios administrativos necesarios para proteger tal beneficio, señalando al efecto los elementos de investigación y aplicación para la sanción reglamentaria o administrativa que evite la terminación de la relación laboral y por lo tanto la vigencia del principio de continuidad en el vínculo contractual.

El Legislador de la Ley Federal del Trabajo de 1970 al transportar el beneficio que otorgaba el contrato ferrocarrilero que se menciona en su contrato colectivo para los trabajadores próximos a jubilarse y sobre todo para la garantía de la continuidad en su empleo, comete un error pues generaliza el principio de estabilidad sin prever los elementos necesarios para su protección, aplicación y trascendencia como lo hace el contrato ferrocarrilero y más aún redacta de tal forma el artículo que contiene tal beneficio que, a la fecha, no se ha establecido con precisión que significa el concepto de particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación laboral.

Procediendo al desglose de los elementos y conceptos del artículo en cuestión me permito señalar lo siguiente:

a).- El primer elementos que encontramos en el artículo 161 es, obviamente el temporal, cuando señala expresamente y en forma por demás categórica "cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años".

Este concepto temporal, al igual que el artículo de referencia, resulta ser propio de los contratos colectivos de trabajo que lo generaron, pues en estos últimos se establecen temporalidades diversas de acuerdo con el elemento jubilatorio, en tanto que en la Ley Laboral se estableció posiblemente, en relación con la Ley Federal del Trabajo o como simple término aritmético del Legislador.

No obstante lo señalado en los párrafos que anteceden, el sustentante lo analizará, dicho término temporal únicamente como el transcurrir de la relación laboral que a su paso ha engendrado diversos derechos de orden social, económico y contractual que repercutirán en su beneficio a través de los conceptos de vacaciones, antigüedad, escalafón, etc., con lo cual el principio de estabilidad en el empleo toma como elemento fáctico fundamental el que se comenta en este párrafo.

b).- El artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, señala dentro de su redacción que . . . sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, refiriéndose a la relación de trabajo, de lo que no se desprende con precisión el sentido de dicho artículo, ya que la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 121 ennumeraba 15 causales de rescisión de contrato individual de trabajo sin responsabilidad del patrón y en la última de ellas o sea la fracción XVI, quedaba comprendida la posibi-

lidad de incluir todas aquellas causas análogas; de igual manera graves y de consecuencias semejantes que hicieran imposible la continuación indefinida de la relación de trabajo.

Por lo que respecta al numeral 47 del Ordenamiento Legal citado se mencionan las 15 causales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, y en la fracción XV, al igual que en la Ley de 1931 cabe la posibilidad de quedar comprendidas todas aquellas causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores que sean tan graves que hagan imposible la continuación de la relación laboral, de lo anterior podemos destacar que la fracción XV, menciona que todas las anteriores son "graves", lo que nos remite al problema gramático jurídico de saber qué significa "Particularmente graves" a que se refiere el artículo 161 en cita.

c).- Iniciando los problemas de interpretación del artículo 161 de la Ley Laboral, debemos precisar cuál es el sentido de la frase que menciona el Legislador en dicho precepto cuando señala que las causas rescisorias contempladas en el mismo deberán de ser "Particularmente Graves", considerando como lo hicimos en el inciso anterior, que todas las causales del artículo 47 son "graves", según se desprende de la fracción XV, del artículo rescisorio señalado.

¿ Qué es lo que va a hacer particularmente grave a la causal rescisoria?
 ¿ La situación específica del caso?, interrogante esta última que nos

llevaría al caso de contemplar el problema de una costurera, por ejemplo, que descompusiera la única máquina que existe en la empresa donde labora, situación que sería diferente si existieran diez máquinas más en el centro de trabajo.

Tratar de manera diversa el problema generado con el número de máquinas sería inexacto pues en tal caso es de suponerse que la relación que se ha dado entre la costurera del ejemplo y su patrón es idéntica a la que pudo darse con la existencia de 15 o más trabajadores, y más aún el trato de la trabajadora única y el patrón deberá de ser igual, al amparo del artículo 56 de la Ley Laboral vigente, y por lo tanto la sanción, de ninguna manera podrá ser diferente a la de la empresa con 15 o más trabajadores, comentario que se hace con el fin de precisar si en el primer caso, es decir, el de la trabajadora única sería una causa "particularmente grave" suficiente para rescindir su contrato de trabajo, pues tal concepto de gravedad particularizada tendrá que ser de tal manera trascendente que haga imposible la relación laboral.

Ahora bien, el problema del artículo 161 que se comenta radica en que al no precisar el concepto de "Particularmente grave" será el Juzgador quien lo precise en detrimento claro del principio de Estabilidad en el Empleo, que es precisamente el que pretende proteger en su esencia. Seguidamente hemos de mencionar en relación con este comentario, que el problema sería menor, si el Legislador hubiera tomado de la cláusula Ferrocarrilera, las condiciones de valoración, aplicación y protección que en relación con

este concepto se mencionan, puesto que en el Contrato Ferrocarrilero de fecha 10. de marzo de 1930 se precisa en la cláusula 87 "..... que la falta que se cometa amerite la destitución, en cuyo caso se tomarán en cuenta los buenos servicios"..... Haciendo intervenir a efecto de precisar los alcances de la falta cometida por el trabajador con más de 20 años de servicios o próximo a jubilarse, a un representante de la Empresa y a otro del Sindicato.

Por otra parte el propio Legislador de 1970 debió de tomar, para generalizar el concepto mencionado en el artículo 161, las limitantes a las que ya se refería la Ley anterior en su artículo 185, relativo al capítulo de trabajo ferrocarrilero que mencionan "..... que la falta no sea INFAMANTE ni se considere como DELITO...." de lo que se desprende una limitante para la aplicación del principio de Estabilidad en el Empleo.

De lo anterior, podemos desprender el cúmulo de problemas que se derivan al no precisar el Legislador el concepto de "Particularmente grave" en relación con el artículo que se analiza y que a pesar del tiempo de vigencia de dicho ordenamiento legal no se ha llegado a establecer con claridad los alcances de tal concepto, recurriendo para los fines de esta tesis a transcribir algunas opiniones que al efecto se han emitido en el medio laboral.

4.3 OPINION DEL LICENCIADO ALBERTO TRUEBA URBINA.

El maestro Trueba Urbina en su comentario que hace en - la Nueva Ley Federal del Trabajo Publicada en esta ciudad de México en

el año de 1970, señala en relación con el concepto que analizamos lo siguiente,

" La rescisión de la relación de trabajo, después de 20 años de prestación de servicios, sólo podrá justificarse mediante una causa particularmente grave o que haga imposible la continuación del trabajo, debiéndose entender por "Causa particularmente grave" aquella que entrañe un peligro inmediato de daño económicamente irreparable para la empresa o inminente de muerte para el patrón; o bien cuando entre éste y el trabajador se llegue a un estado de violencia que los coloque en el campo del delito".

De la opinión del Maestro Trueba Urbina se desprende que para él lo particularmente grave es el "DAÑO ECONOMICO", que en un momento dado pueda ser irreparable para la empresa, situación ambigua e imprecisa pues el daño económico lo puede ser desde la falta de asistencia hasta el incendio de la fábrica y lo irreparable de la falta puede depender de la consecuencia en el capital, nombre o utilidades del patrón, consecuencia que podrá darse ya sea por la falta del trabajador o por cualquier otra causa no imputable a este último.

Por lo que hace "Al peligro inminente de muerte para el patrón" también esto es un gran problema pues un trabajador que golpea al patrón, su esposa, hijos o familiares, sin causarles la muerte o estar próximos a ella, no podría ser rescindido su contrato de trabajo ante la falta de realización del supuesto que contempla el maestro Trueba Urbina.

De lo anterior considera el sustentante que el maestro Trueba Urbina no resuelve el problema que plantea el artículo 161 al referir como concepto fundamental el de "Particularmente grave" y por lo tanto el artículo sigue con dificultades para su entendimiento y aplicación.

4.4 OPINION DEL DOCTOR BALTAZAR CAVAZOS

Por su parte el doctor Baltazar Cavazos al realizar - sus comentarios a la Ley Federal del Trabajo tematizada, publicada en 1970, le da vuelta al problema y sólo señala en su comentario a este artículo ". . . en el anteproyecto se decía que sea particularmente grave y que haga imposible su continuación . . ." se cambió la "y" por la "o"; comentario éste que puede tener su beneficio narrativo más no de interpretación puesto que no se precisa en la cita doctrinal del doctor Baltazar Cavazos qué es lo que debemos entender por los dos conceptos que amalgama en su análisis gramatical y por lo tanto tampoco nos resuelve el problema que plantea dicho artículo.

4.5 OPINION DEL SUSTENTANTE SOBRE LA SOLUCION DEL PROBLEMA

Ahora bien, el sustentante considera que la - - solución al punto que plantea se daría precisando el concepto que hace - - excepcional a la causal, como lo redacta la cláusula 81 del Contrato de Oficinistas de Ferrocarriles Nacionales de México, de -

fecha 10. de octubre de 1976, para mayor entendimiento se transcribe dicha cláusula:

CLAUSULA 81.- "Cuando los trabajadores con 20 (veinte) años o más de servicios que sean despedidos por las faltas que señala la cláusula 79 de este contrato, se tomarán en cuenta su antigüedad y buenos servicios para dictar, en su caso, su reinstalación en los términos de la cláusula 106, sin lesionar en lo absoluto sus derechos de jubilación, se exceptúan los casos a que se refieren las fracciones I, III, VI y IX de la propia cláusula 79".

Es decir se exceptúa de la ventaja que les concede este artículo las fracciones siguientes:

I.- Que se refiere a la renuncia, deserción o expulsión del Sindicato.

III.- Que se refiere a las faltas de probidad en que incurra el trabajador durante sus labores y de tal manera graves que hacen imposible el cumplimiento del contrato de trabajo.

VI.- Que señala el abandono de empleo, entendiéndose por tal la falta de asistencia al trabajo por más de seis (6) jornadas consecutivas, sin permiso previamente concedido o sin causa plenamente justificada.

IX.- Que se refiere a la insubordinación debidamente comprobada, entendiéndose por tal, la desobediencia sin causa justificada a los mandatos de la empresa,

relacionados exclusivamente con el trabajo contratado y cuando no haya maltrato de hecho o de palabra por parte del superior, de esta manera se lograría mayor seguridad en la aplicación del artículo respectivo y no se estaría a expensas de la conciencia del Juzgador.

De los casos de excepción que se mencionó en los incisos anteriores, se precisan algunas limitantes al principio reinstalatorio que contempla el contrato ferroviario para los trabajadores próximos a jubilarse, que pierden tal derecho, al cometer algunas de las causas que el propio contrato delimita, estableciéndose previamente tales excepciones y por tal motivo ya no se deja al Juzgador la oportunidad de sancionar tal beneficio.

4.6 EL ARTICULO 161 SEÑALA COMO PRIMER ELEMENTO DE SU ACTUALIZACION LA SANCION DISCIPLINARIA.

Se habla también en el artículo del análisis de la imposición de una corrección disciplinaria, con lo que se supedita la aplicación del Artículo en existencia de -- elementos administrativos que hagan posible la sanción disciplinaria.

En nuestro Derecho Laboral se prevé el Reglamento Interior de Trabajo, pero qué pasa si las partes, en la elaboración, no están de acuerdo con su clausula-do y por ende no se formaliza éste, qué acaso ello llevará a resolver que

en tanto, no se formalice éste el patrón no podrá aplicar ninguna medida disciplinaria, por que la Ley no prevé este extremo, es decir, que también en este dato el artículo adolece de labor de análisis en su redacción y por lo tanto de prever su fácil violabilidad.

Continuando con la lectura del artículo de referencia, se menciona que el trabajador con más de 20 años de servicios para un patrón, que cometa alguna de las causas previstas como rescisorias en el Artículo 47, se le aplicará una corrección disciplinaria, con el apercibimiento de que la Comisión de alguna otra será suficiente y bastante para dar por rescindido su contrato de trabajo.

Lo anterior, trae aparejado el problema de saber cómo aplicar este artículo cuando no existe reglamento interior de trabajo, pues en tal caso la sanción disciplinaria no podrá aplicarse conforme a la Ley, pues no tendrá fundamento legal la misma y posiblemente el patrón sancionador, tenga como consecuencia la rescisión del contrato de trabajo imputable a él por parte del trabajador, situación que obviamente sería por demás injusta.

De lo comentado se desprende que el Legislador no previó los elementos de aplicación de la garantía que otorgaba a los trabajadores en el artículo 161, lo que lo hace infuncional.

4.7 LA SANCION DISCIPLINARIA, LA REPETICION DE LA FALTA Y LA PRESCRIPCION.

Lo mejor del trabajo de análisis del artículo 161 de la Ley Laboral se presenta

cuando se pretende encontrar el sentido gramatical y jurídico del 2o. párrafo del citado artículo, cuando señala:

"La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior".

Presentándose los siguientes problemas en la interpretación del precepto como concepto unitario.

Qué es lo que debemos de entender por repetición de la falta; acaso será la palabra obscena acompañada de un golpe o viceversa o acaso ambas corresponden a la misma situación y por lo tanto equiparable a una sola causal, o acaso no corresponde esta falta, según el criterio del Maestro Trueba Urbina a las de "Peligro inmediato o de daño económico irreparable o de inminente muerte del patrón.

Por otro lado, deberán ser juntas, en la misma actuación violatoria, o deberá existir un intervalo entre ella para que haya lugar a la aplicación de la sanción disciplinaria y, en el caso de que haya esta distancia en tiempo, ésta de cuanto será o será imprescriptible y por tanto violatorio del artículo 516 que precisa que "las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes" :

Ya que al no señalarse la distancia temporal, es posible que caiga en el

período prescriptivo previsto por el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo mencionado anteriormente, y más aún, en la hipótesis del artículo más preciso al caso concreto, que sería el 517 fracción I, que a la letra dice:

"Prescriben en un mes : Fracción I, las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios.

Y como decíamos, aún en el caso de estar dentro del período disciplinario del artículo 517, la Comisión de la 2a. falta, según el artículo 161 acarrearía la rescisión del contrato de trabajo, pero ¿Ante los órganos jurisdiccionales deberán probarse ambas causales? o sólo la primera, que deberá de ser "Particularmente grave" y en caso de no serlo a juicio del Juzgador, la segunda causal y la decisión de rescisión podrá dar pie al ejercicio rescisorio por parte del trabajador, de la relación laboral, con base en la fracción II, del artículo 51, o se obligará al patrón a reinstalar al trabajador aún cuando éste haya ejercitado la vía de indemnización Constitucional, con lo que se irían a un en contra de la voluntad del trabajador.

De lo anterior, podemos concluir que suponiendo sin conceder, que la causal rescisoria del trabajador con más de 20 años de servicios para un patrón, cometida en primer término, fuera correcta y bien intencionada, quedaría pendiente de resolver el problema prescriptivo del artículo 517, fracción I, en relación con la II causal rescisoria.

El desarrollo de las ideas anteriores es para hacer notar, que existen muchos caminos a seguir en relación al análisis del artículo 161 de la Ley Laboral, pues como ya observamos es imprecisa en su redacción y más aún obscura en los elementos de aplicación, por otra parte deberá de recordarse lo que señalamos en el capítulo anterior sobre la solución que da la cláusula 106 del Contrato Ferrocarrilero en la que prevé, casuísticamente, los casos de despido injustificado y el procedimiento administrativo para su solución y más claro aún en el artículo 87 del contrato Colectivo Ferrocarrilero de 1930, en la que se preveía la intervención del Sindicato y la Empresa para la solución de estos problemas, de lo que se concluye que este artículo, en la forma que está redactado no es susceptible de aplicación general sino que debería de formar parte de las conquistas contractuales y en ellas preverse su aplicación de acuerdo con la casuística de cada empresa o rama de la Industria a la que fuera a regir para así garantizar la positividad y vigencia del precepto en cita y por lo tanto del derecho consagrado en el mismo.

Por lo anterior considera el sustentante que el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo en Vigor deberá abrogarse y redactar un artículo que garantizando el beneficio de "Continuidad" a que se refiere la exposición de motivos, le dé mayor aplicación en la realidad laboral del país, y sobre todo haciendo fácil su aplicación conforme a las directrices generales que como norma jurídica deberá tener su redacción.

CAPITULO QUINTO

PROYECTO DEL ARTICULO 161 Y EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO PARA
TRABAJADORES CON MAS DE 20 AÑOS DE SERVICIOS PARA UN PATRON

5.1 MODIFICACIONES AL ARTICULO 161 DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO EN VIGOR

Ahora bien, como se ha dicho en el preámbulo de este capítulo, los trabajadoras con una antigüedad real de más de 20 años de servicios, se ven en la actualidad supuestamente protegidos y apoyados en su continuidad dentro del empleo, por el artículo 161, situación incierta porque la falta de claridad del artículo de referencia le impide la aplicación en su beneficio del derecho que en el mismo se contiene.

Suponiendo que la idea que trata de manifestar el artículo 161 es la de la Continuidad y por ende la permanencia en el empleo del trabajador y siendo esta una prestación que como se ha dicho tiene su origen en diversos contratos colectivos de trabajo, como el Ferrocarrilero, debemos de acudir a estos para sacar de ellos al igual que se hizo del artículo analizado nos estamos refiriendo al 161, los medios de aplicación y procedencia de este principio.

Considerando que precisamente el problema fundamental del actual artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, lo es precisamente la falta de claridad y - precisión de los elementos necesarios para su aplicación y por lo tanto

la protección de la garantía de estabilidad en el empleo, a los trabajadores de más de 20 años de servicios como el sustentante opina que deberá de elaborarse un artículo específico en el cual se establezcan claramente:

- a).- Los elementos que configuren las causales rescisorias
- b).- Las excepciones al beneficio de este artículo.
- c).- El tratamiento administrativo disciplinario del trabajador que goce del beneficio de dicho artículo .
- d).- La aplicación en cuanto a la forma, del precepto antes mencionado
- e).- Los elementos de seguridad necesarios para lograr su correcta aplicación
- f).- En su caso la notificación que haga a la Autoridad Laboral, el Patrón - de la decisión para "No" rescindir el contrato de trabajo, en la hipótesis del Artículo 161, al trabajador que tenga más de 20 años a su servicio.

Valorando todos y cada uno de los elementos mencionados en el párrafo anterior, considera el sustentante que se pueda lograr la redacción de un artículo que abrogando al 161 actual se proteja la estabilidad en el empleo para aquellos trabajadores con más de 20 años de servicios para un patrón, limitando tanto el beneficio de tal derecho, como también la aplicación indiscriminada e infundada, por parte del Patrón.

5.2 CAUSALES RESCISORIAS QUE PODRAN SANCIONARSE

ADMINISTRATIVAMENTE

Vistos los problemas que se manejan en la redacción del artículo en análisis el sustentante considera que el precepto que se redacta, con el fin de abrogar el actual artículo 161 de la Ley Laboral vigente, deberá de referirse a las propias causales rescisorias de la Propia Ley, es decir, tanto a las que prevé el Artículo 47 como a las previstas en los trabajos especiales de la misma.

Pero realizar un análisis de todas y cada una de las causales previstas en el artículo 47 de la Ley Laboral vigente para saber cuales hacen imposibles la relación laboral o en su caso cual de ellas es o sea "Particularmente Grave" nos llevaría a concluir en errores de interpretación para los casos individualizados, como máxime que el actual artículo 161 de la Ley Laboral en cita, deja de contemplar las causales rescisorias previstas en el capítulo de trabajos especiales de la misma ley, lo que también hace difícil la aplicación en beneficio del artículo 161 que se comenta.

En relación con el precepto que el sustentante propondrá, abrogando al artículo 161 actual, considera que deberá de señalar:

"Cuando la conducta de un trabajador con más de 20 años de servicios para un patrón, se adecúe a la hipótesis de las fracciones de los artículos rescisorios de la Ley, se le deberá aplicar la sanción disciplinaria que se prevea en los ordenamientos administrativos de la Empresa, entendiéndose por tal

el reglamento interior de trabajo o las cláusulas del contrato colectivo de Trabajo de la misma o las que establezcan la propia Ley", con las reservas que al efecto se señalarán en el artículo que se propondrá en esta tesis.

5.3 EXCEPCION AL BENEFICIO PREVISTO POR EL ARTICULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Obviamente en el artículo en redacción deberá de limitar el beneficio legal del trabajador, aún del que tenga más de 20 años de servicios para un patrón, señalando entre otras limitaciones, las siguientes:

- a).- Cuando la conducta del trabajador ponga en peligro la integridad física del patrón.
- b).- La de sus compañeros de trabajo
- c).- Se comprometa o ponga en peligro la seguridad tanto moral como física, económica o social de la fuente de trabajo en la que presta sus servicios.
- d).- Que su falta constituya un delito.

Considera el sustentante que precisamente esta excepción plasmada en el artículo de referencia hará la limitación que desde el propio contrato ferrocarrilero, origen de nuestro artículo 161 actual se prevé, pues tampoco es posible que un trabajador con tal o cual antigüedad tenga una patente de corso, para perjudicar los intereses de la colectividad laborante, la seguridad

del patrón o sus compañeros de trabajo, o en su caso la seguridad material, económica o social de la empresa.

Dentro de esta excepción que se plantea en el Artículo, el sustentante considera que se puedan manejar los elementos que, en remisión a lo que señala el actual Artículo 161, de la Ley Laboral Vigente, hace imposible la continuación de la relación laboral, pues, el peligro sobre la integridad física del patrón hace imposible la buena fe y disposición coordinada de la relación laboral, al igual que rompe el principio de disciplina y camaradería del trabajador, tenga la antigüedad que sea, con sus compañeros de trabajo y por último, evidentemente que el trabajador debe una lealtad física, moral y social tanto al patrón como a los compañeros y a la fuente de trabajo, pues de otra manera se estaría en el caso de las hipótesis que prevén los incisos II, III, IV, IX, X, y demás relativos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, que marcan, precisamente las hipótesis o supuestos que hacen imposible la continuidad de la relación laboral .

5.4 PREMIO DE FIDELIDAD Y LEALTAD A LOS TRABAJADORES CON ANTIGÜEDAD

Tomando en consideración que la lealtad presumible y cierta, del trabajador que tiene más de 20 años de servicios para un patrón, nos lleva a concluir que tal evento temporal genera el derecho del trabajador al beneficio previsto por el artículo 161 y a virtud del cual deberá sancionársele en forma diversa a éstos trabajadores, haciendo la diferencia, no precisamente la

de un año, cinco o diez de servicio, sino la de la proximidad al beneficio de la jubilación y sobre todo confirmar con ello el hecho evidente, de la lealtad del trabajador a la fuente en que desarrolla su trabajo, razón por la cual la aplicación de tal beneficio se deberá concretar en un artículo expreso y claro que garantice su estabilidad, caso que se pretende concretar en la redacción del Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo que propone el sustentante.

Es importante distinguir lo casuístico de este artículo por ser un precepto de excepción y por lo tanto deberá de establecerse con precisión la garantía que protege y el beneficio de la misma.

5.5 NECESIDAD DE INSTRUMENTAR LA APLICACION DEL ARTICULO EN PROYECTO.

Es importante establecer dentro del artículo en elaboración la forma de aplicación del mismo, es decir, los elementos formales necesarios para la precedencia del beneficio consignado en tal precepto, con la claridad y seguridad necesarias para hacer positivas la garantía prevista en el mismo, razón por la cual deberá de establecerse en el Artículo que se redacte la mecánica e interpretación con que ha de funcionar.

5.6 ELEMENTO DE SEGURIDAD EN LA APLICACION DISCIPLINA RIA DEL ARTICULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Ahora bien, tomando en consideración, situaciones de hecho o de fácil inter-

pretación, debe de establecerse dentro del artículo en redacción algún elemento de seguridad legal que pueda plasmarse a través de la redacción del Acta - - que se levante para sancionar disciplinariamente la falta del trabajador con más de 20 años de servicio para un patrón, con la propia comparecencia del trabajador afectado, su representante Sindical y/o dos testigos y en su caso deberá de contener la sanción disciplinaria que se le imponga al trabajador por la falta cometida, que aunque siendo de las que la Ley considera como causales de rescisión del contrato de trabajo, no se le aplican en tales términos, dada la antigüedad en el empleo y sobre todo el beneficio del artículo 161 en redacción.

Deberá de hacersele saber al trabajador sancionado en los términos previstos en el párrafo anterior que a partir de esa fecha cualquier falta que cometa y que se encuentre prevista como causal rescisoria por la Ley será suficiente para dar por terminado su contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

5.7 NOTIFICACION A LA AUTORIDAD LABORAL

Por último deberá de establecerse un sistema a través del cual y dentro del ámbito de lo que la Ley Laboral llama "Paraprocesales" se haga del conocimiento del trabajador y en su caso de la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando el trabajador se abstenga de firmar el Acta mencionada en el párrafo anterior, la notificación de los eventos a que se refiere el propio artículo 161, conforme lo mencionan los dos últimos párrafos del artículo 47 de la Ley Laboral en vigor.

Por lo anterior, deberá de establecerse la obligación de notificar al trabajador o a la Junta de la sanción disciplinaria, sus antecedentes y consecuencias en los términos de la fracción XV, párrafos tercero y cuarto de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47.

Una vez vistos todos y cada un de los conceptos mencionados con anterioridad el sustentante propone como proyecto de redacción del Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, el que contenga en él la garantía de Estabilidad en el Empleo para los trabajadores con más de 20 años de servicios para un patrón, en el entendido de que en él se pretendió englobar tanto la garantía de dicho precepto con la forma de aplicación y seguridad, para ambas partes, haciendo positivo el derecho del trabajador, pero a la vez limitando la aplicación del mismo.

5.8 PROYECTO DE REDACCION DEL ARTICULO 161

Tomando en consideración que durante el capítulo anterior y los párrafos que anteceden al presente se ha establecido por el sustentante que el actual artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo vigente, resulta ser demasiado obscuro, impreciso y sobre todo inaplicable en la realidad, en detrimento de la garantía de Estabilidad en el Empleo que tal Artículo establece para los trabajadores de más de 20 años de servicios para un patrón, razón por la cual resulta ser un artículo con muchas imprecisiones en su redacción, esto en perjuicio de tal garantía, pues si bien es cierto que se aplica y en algunos casos funciona, esto es por eventualidad pero no por generalidad

como debiera de existir, razón por la cual el sustentante propone como proyecto de redacción del Artículo 161 de la Ley Laboral vigente, el que a continuación se menciona:

ARTICULO 161.- Cuando un trabajador tenga más de 20 años de servicios para un patrón y cometa alguna de las causales previstas por los artículos rescisorios de esta Ley, se le sancionará administrativamente, respetando los derechos que se deriven de su antigüedad y se le prevendrá de que a partir de esa fecha, cualquiera de las faltas antes mencionadas, que constituyan una causa legal de rescisión, será suficiente para dar por rescindido su contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón; se exceptúa de este beneficio al trabajador que al cometer alguna de las causales anteriores haga peligrar la integridad física del patrón, o sus Representantes, la de sus compañeros de trabajo o que su falta constituya un ilícito penal. Para los efectos de la aplicación de este artículo se levantará un Acta que contenga la primera falta, la fecha del conocimiento del Patrón, la comparecencia del Trabajador afectado, su Representante Sindical o dos testigos y la sanción disciplinaria que se le imponga, debiendo depositarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o Autoridad de Trabajo respectiva, dentro de los cinco días siguientes, en los términos paraprocesales previstos en los dos últimos párrafos del artículo 47 de esta Ley.

Del proyecto del Artículo, que deberá en su caso abrogar al actual Artículo 161 de la Ley Laboral, se pueden comentar los siguientes extremos.

5.9 COMENTARIOS AL ARTICULO EN PROYECTO

En principio el Proyecto en redacción pretende ser general, positivo y en su caso vigente, tratando de aclarar el mismo los beneficios a que se refieren el Contrato Ferrocarrilero y el actual Artículo 161 de la Ley Laboral. Considerando la esencia del principio que protege dicho precepto, es decir, la Estabilidad y Continuidad en el Empleo de un Trabajador de más de 20 años de servicios para un Patrón, que si en los 20 años anteriores no cometió ninguna de las faltas que constituyen una causal legal de rescisión, es de presumirse que no cometerá alguna cuya trascendencia dé al traste con su antigüedad o beneficios generados por la misma.

Asimismo, en el Proyecto del Artículo que se propone en esta Tesis se establece la excepción al beneficio que se plasma en el artículo en comento, pues es obvio que el trabajador deberá de respetar tanto la relación de trabajo que lo ha unido con el Patrón, como la integridad de éste último, la de sus compañeros de trabajo y en su caso la propia seguridad de la fuente en que desarrolla sus labores, pues de otra suerte al no existir esta limitante realmente lo que se haría con este artículo sería romper las reglas de seguridad, buena fe y justicia de toda relación laboral.

Seguidamente se maneja en el proyecto en cita la parte formal del beneficio que se menciona, pues se establecen los elementos necesarios para concluir

que la falta de sanción rescisoria del Patrón, a una actitud del Trabajador con más de 20 años de servicios para un Patrón, de las que constituyan una causal legal de rescisión de contrato de trabajo, es precisamente en cumplimiento de la garantía y beneficio previsto por el artículo 161 y que deberá establecerse como tal, para que el patrón esté en igualdad de oportunidades y derechos, al disciplinar a los trabajadores de su empresa, pues si bien es cierto que dicho artículo consigna un beneficio para los trabajadores que tengan más de 20 años de servicios, también lo es que, dicho beneficio no es una patente de corso que les autorice o permita a los trabajadores en tal hipótesis romper con la disciplina, seguridad o justicia de la fuente de trabajo.

El sustentante considera fundamental la necesidad de que cuando se dé la hipótesis o supuesto del artículo 161 se levante un acta administrativa interna dentro de la empresa, que contenga precisamente los elementos que constituyan la falta sancionable y la fecha en que ha tenido conocimiento el Patrón, a efecto de darle vigencia a lo dispuesto por la fracción I de el Artículo 517 de la Ley Laboral vigente, así como también la comparecencia del trabajador afectado para que tenga conocimiento real, expreso y categórico de lo que se asienta en el Acta en cuestión y sobre todo la sanción disciplinaria que se le imponga por la falta cometida y sus consecuencias en relación con el beneficio previsto por el artículo 161 citado.

Es de mencionarse que en el precepto se maneja la idea de la comparecencia del Representante Sindical en los casos de que exista esta Organización

Obrera dentro de la Empresa, con el fin de prevenir situaciones de hecho que pudieran acabar con el beneficio del artículo 161, por otra parte, para el caso de no existir los Representantes Sindicales se prevé la comparecencia a dicha Acta de dos testigos con el propósito de evitar en lo posible cualquier violación a este principio.

Por último, y tomando en cuenta que algunas ocasiones no se darán las formalidades antes mencionadas, ya sea por causas imputables al trabajador y del Patrón, se considera que el acta levantada en los términos señalados en este artículo deberá de comunicarse a la Autoridad Laboral que corresponda en los términos paraprocesales que la propia Ley señala en los dos últimos párrafos del artículo 47 de la misma disposición, es decir, que en el caso de que el trabajador no quiera firmar o no esté de acuerdo con los hechos asentados en el acta respectiva, deberá de promover el Patrón en la vía paraprocesal, ante la Autoridad Laboral, para que en cumplimiento a la garantía de audiencia, le notifiquen al trabajador, en su domicilio, la existencia del acta que contenga los hechos y la sanción que se le impuso a virtud de ellos.

Con lo anterior considera el sustentante que se llega a un colofón de las ideas enlazadas en esta Tesis, buscando la solución del problema que plantea el artículo 161 de la Ley Laboral vigente y, le da vigencia y positividad al principio que pretende garantizar dicho precepto.

En la redacción del Artículo que se transcribe se pretenden plasmar los

beneficios que se ha hecho mérito en el presente trabajo y sobre todo la esencia de espíritu del actual artículo 161, entendido éste a través de la lectura de la exposición de motivos de la Ley, considerando, también que este principio debería de ser de orden individualizado, de acuerdo con cada rama de la Industria o Empresa determinada, como conquista contractual, a efecto de que le dé la regulación que en cada caso procesa, como atinadamente lo hace el Contrato Ferrocarrilero.

No obstante lo anterior, es plausible la voluntad del Legislador de otorgar este beneficio en forma genérica a los Trabajadores regidos por la Ley Federal del Trabajo, situación que por lo genérico, resulta conflictiva y por lo tanto debe de establecerse un principio y una aplicabilidad del Artículo 161, para que tenga la vigencia necesaria que lo haga, además de positivo, trascendente en la relación laboral.

Ahora bien, como corolario de lo antes mencionado y sobre todo como esencia de este trabajo de investigación, se considera que la crítica que se hace al Artículo 161 de la Ley Federal de Trabajo en vigor es fundada, y se trata de lograr en esta Tesis la redacción de un artículo que gramatical y jurídicamente contenga la esencia del derecho de Estabilidad en el Empleo de los trabajadores con más de 20 años de servicios para un Patrón y que actualmente se encuentra bastante imprecisa, ante la obscuridad en la redacción del precepto vigente.

De lo señalado en los capítulos que anteceden y sobre todo en el estudio -- que se vierte en los dos últimos de ellos, el sustentante se permite emitir las siguientes :

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

PRIMERA.- La institución de la Estabilidad en el empleo es una creación -- netamente mexicana. Nació con la Constitución Política de los -- Estados Unidos Mexicanos de 1917; y se encuentra consagrada en -- el artículo 123 apartado "A"; fracciones XX, XXI y XXII. Sur-- gió como un principio jurídico destinado a dar seguridad a la vida obrera y lograr que el individuo viviese tranquilamente y sin temor.

SEGUNDA.- Tomando en consideración el principio filosófico del Derecho del Trabajo y en sí del trabajo como hacer humano, es obvio que el -- derecho a la estabilidad en el empleo es fundamental en la rela-- ción de trabajo y más aún que esta estabilidad como derecho se -- exige en el empleo, que al paso del tiempo, se corona con los -- beneficios de la experiencia y del cariño del trabajador hacia su empresa, razón por la cual deberá el núcleo económico-social repercutir, en favor de sus trabajadores de mayor antigüedad, -- beneficios diferentes a los de los trabajadores con antigüedad -- menores, como un premio a su fidelidad al trabajo que se mencio-- na en la doctrina tradicional.

TERCERA.- En la generalidad de los derechos laborales avanzados, las prestaciones que genera la antigüedad en el empleo, al paso del tiempo son mayores en cantidad y calidad, pues desde los regímenes capitalinos hasta los socialistas, consideran en forma especial, los beneficios que genera la antigüedad en el empleo a favor de un trabajador.

CUARTA.- La estabilidad constituye una aspiración de amplios sectores de trabajadores que se proponen conseguir mediante ella, cierta seguridad en el empleo, con el objeto de evitar despidos arbitrarios intimados por mero capricho o por motivos extremadamente fútiles que, de un día a otro pueden hundir al trabajador y a su familia en la miseria y en la desesperación.

QUINTA.- La Ley Federal del Trabajo de 1931, estableció como principio -- general la celebración de contratos por tiempo indeterminado, y al mismo tiempo restringió la libertad de las partes para celebrar contratos a plazo fijo y para obra determinada. Y no sólo eso, sino que también limitó la posibilidad de rescindir el contrato de trabajo por el patrón tal y como lo establece el artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo.

SEXTA.- En nuestra Ley Federal del Trabajo actualmente en vigor, nos -- encontramos con que la regla general la constituyen los contratos de trabajo por tiempo indefinido; sin embargo, ello no obsta para que las partes puedan celebrar contratos a plazo fijo o --

para obra determinada; pero sólo en los casos expresamente señalados por la Ley.

SEPTIMA.- El Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, amalgama diversos conceptos, que en sí confunden la idea fundamental del mismo, pues ante los recobecos jurídicos y prácticos que de él se desprenden, el principio de estabilidad en el empleo para los trabajadores de más de 20 años de servicios para un patrón se encuentra impreciso y oscuro y por lo tanto la falta de aplicación del mismo; en los términos previstos en la exposición de motivos hace, en cierta forma, nugatorio el derecho que de tal artículo se desprende a favor de los trabajadores.

OCTAVA.- La garantía de estabilidad en el empleo que contiene el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, que aunque obscura e imprecisa se encuentra en él, obviamente que es un premio a la fidelidad y buenos servicios, de un trabajador para una empresa y por lo tanto debe de continuar dentro del ordenamiento laboral como un beneficio específico para los trabajadores con una antigüedad que la propia ley señale, suficiente para el logro de sus beneficios de jubilación y demás prestaciones que este próximo a recibir.

NOVENA.- Hacen falta tribunales del trabajo verdaderos desde todos los puntos de vista, que impartan justicia a la clase trabajadora. Y al mismo tiempo, se requieren verdaderos juristas y defensores

de oficio muy bien remunerados, para los casos en que los trabajadores que carezcan de recursos económicos puedan acudir ante la justicia a hacer valer sus derechos.

DECIMA.- Finalmente, debemos tener presente siempre, que hay normas y -- derechos fundamentales para el trabajador, que no pueden ser -- desconocidos al celebrarse el contrato de trabajo, llegando por ello hasta el extremo de sostener que la renuncia que hagan los trabajadores de tales derechos, es nula y subsiste en su lugar -- la garantía social consignada en la Ley.

BIBLIOGRAFIAS:

BARRERA FUENTES, FLORENCIO
"HISTORIA DE LA REVOLUCION MEXICANA LA ETAPA PRECURSORA "
BIBLIOTECA DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS HISTORICOS
DE LA REVOLUCION MEXICANA.
IMPRESO EN LOS TALLERES GRAFICOS DE LA NACION
MEXICO 1955

PALAVICINI F. FELIX
"HISTORIA DE LA CONSTITUCION DE 1917"
PROLOGO FELIX F. PALAVICINI
TOMO I
CONSEJO EDITORIAL DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE TABASCO
MEXICO 1980.

GONZALEZ RAMIREZ, MANUEL
"FUENTES PARA LA HISTORIA DE LA REVOLUCION MEXICANA III
LA HUELGA DE CANANEA"
PROLOGO ORDENACION Y NOTAS DE MANUEL GONZALEZ RAMIREZ
FONDO DE CULTURA ECONOMICA
MEXICO 1974

VICTOR RUSSOMANO, MOZART
"LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR"
TRADUCCION: ERNESTO FIX-ZAMUDIO Y JOSE DAVALOS.
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS SERIE G
ESTUDIOS DOCTRINALES 35
U N A M
MEXICO 1980

DE LA CUEVA, MARIO
"EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO"
EDITORIAL PORRUA, S.A.
MEXICO 1972

DE LA CUEVA, MARIO
"EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO"
EDITORIAL PORRUA, S.A. 3a. EDICION
MEXICO 1975

DE BUEN LOZANO, NESTOR
"DERECHO DEL TRABAJO" TOMO I
EDITORIAL PORRUA, S.A.
MEXICO 1974

DE BUEN LOZANO, NESTOR
"DERECHO DEL TRABAJO" TOMO 2
EDITORIAL PORRUA, S.A. 2a. EDICION
MEXICO 1977

RAMOS EUSEBIO, TAPIA ORTEGA ANA ROSA
"NOCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL"
EDITORIAL PAC, S.A.
MEXICO 1986

CAVASOS FLORES, BALTAZAR
"35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL"
EDITORIAL TRILLAS, S.A. 3a. EDICION
MEXICO 1983

CASTORENA JESUS J.
"MANUAL DE DERECHO OBRERO"
3a. EDICION AUMENTADA Y CORREGIDA
MEXICO 1959

MUÑOZ RAMON, ROBERTO
"DERECHO DEL TRABAJO TOMO I "
EDITORIAL PORRUA, S.A.
MEXICO 1976

GUERRERO EUQUERIO
"MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO"
EDITORIAL PORRUA, S.A. 5a. EDICION
MEXICO 1971

GARCIA MAYNEZ, EDUARDO
"INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO."
PROLOGO VIRGILIO DOMINGUEZ
EDITORIAL PORRUA, S.A. TRIGESIMO PRIMERA EDICION REVISADA
MEXICO 1980.

TRUEBA URBINA, ALBERTO
 "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO"
 EDITORIAL PORRUA, S.A. 2a. EDICION
 MEXICO 1972

CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO
 CELEBRADO ENTRE FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO Y LA
 ALIANZA DE FERROCARRILeros MEXICANOS DE FECHA 1o. DE MARZO DE
 1930

CONVENIO DE FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO Y EL SINDICATO
 DE TRABAJADORES FERROCARRILeros DE LA REPUBLICA MEXICANA DE FECHA
 1o. DE OCTUBRE DE 1976

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE PETROLEOS MEXICANOS
 Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA
 DE 1969

CAVAZOS FLORES, BALTAZAR
 "LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA"
 MEXICO 1970

TRUEBA URBINA, ALBERTO, TRUEBA BARRERA, JORGE
 "NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO"
 EDITORIAL PORRUA, S.A. 5a. EDICION
 MEXICO 1970

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 .
 SECRETARIA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TRABAJO
 MEXICO 1931

TRUEBA URBINA, ALBERTO , TRUEBA BARRERA JORGE
 "LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1970 "
 EDITORIAL PORRUA, S.A. 53 EDICION ACTUALIZADA E INTEGRADA
 MEXICO 1985

**LEY FEDERAL DEL TRABAJO
EDITORES MEXICANO UNIDOS, S.A.
MEXICO 1987**

I N D I C E

	PAGINA
PROLOGO	5
CAPITULO PRIMERO	7
ANTECEDENTES HISORICOS DE LA LEGISLACION LABORAL MEXICANA	
1.1 GENESIS HISTORICO, POLITICO Y SOCIAL DE LA CONSTITUCION DE 1917	8
1.2 ANALISIS DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL	14
1.3 ESTUDIO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 18 DE AGOSTO DE 1931.....	18
1.4 OPINION DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL PRIMERO DE MAYO DE 1970.....	21
CAPITULO SEGUNDO.....	24
EL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	
2.1 IDEA GENERAL DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	25
2.2 CONCEPTOS FUNDAMENTALES DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO...	26
a. LIBERTAD	26
b. IGUALDAD.....	27
c. DIGNIDAD	28
2.3 DIVERSOS CRITERIOS DOCTRINALES EN RELACION CON LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.....	29

a.	CONCEPTO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO PARA EL PROFESOR MARIO L. DEVALI.....	29
b.	CONCEPTO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO PARA EL PROFESOR MARIO DE LA CUEVA	29
c.	CONCEPTO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO PARA EL DOCTOR NESTOR DE BUEN LOZANO.....	30
d.	CONCEPTO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DENTRO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	37
e.	OPINION DEL SUSTENTANTE SOBRE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.....	38
f.	TERMINACION DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.....	39
	CAPITULO TERCERO.....	40
	LAS FUENTES JURIDICAS DEL ARTICULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL PRIMERO DE MAYO DE 1970 .	
3.1	CONCEPTO DE FUENTE DE DERECHO.....	41
3.2	FUENTE HISTORICA.....	43
3.3	CONTRATO FERROCARRILERO.....	43
3.4	ARTICULO 185 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	47
3.5	ARTICULO 249 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	49
3.6	CONTRATO COLECTIVO DE FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO.....	49

3.7	CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PETROLEOS MEXICANOS.....	51
3.8	LA JURISPRUDENCIA RESPECTO AL ARTICULO 161 DE LA LEY LABORAL....	53
3.9	EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970....	60
CAPITULO CUARTO.....		66
ANALISIS DEL ARTICULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN RELACION CON LA DOCTRINA LABORAL MEXICANA		
4.1	CONCEPTO LEGAL DEL ARTICULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO...	67
4.2	ANALISIS DE LOS ELEMENTOS QUE CONTIENE EL ARTICULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	68
4.3	OPINION DEL LIC. ALBERTO TRUEBA URBINA.....	73
4.4	OPINION DEL DOCTOR BALTAZAR CAVAZOS.....	75
4.5	OPINION DEL SUSTENTANTE SOBRE LA SOLUCION DEL PROBLEMA.....	75
4.6	EL ARTICULO 161 SEÑALA COMO PRIMER ELEMENTO DE SU ACTUALIZACION LA SANCION DISCIPLINARIA.....	77
4.7	LA SANCION DISCIPLINARIA, LA REPETICION DE LA FALTA Y LA PRESCRIPCION.....	78
CAPITULO QUINTO.....		82
PROYECTO DEL ARTICULO 161 Y EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO PARA TRABAJADORES CON MAS DE 20 AÑOS DE SERVICIOS PARA UN PATRON.		
5.1	MODIFICACIONES AL ARTICULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR.....	83

5.2 CAUSALES RESCISORIAS QUE PODRAN SANCIONARSE ADMINISTRATIVAMENTE.....	85
5.3 EXCEPCION AL BENEFICIO PREVISTO POR EL ARTICULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	86
5.4 PREMIO DE FIDELIDAD Y LEALTAD A LOS TRABAJADORES CON ANTIGUEDAD.....	87
5.5 NECESIDAD DE INSTRUMENTAR LA APLICACION DEL ARTICULO EN PROYECTO....	88
5.6 ELEMENTO DE SEGURIDAD EN LA APLICACION DISCIPLINARIA DEL ARTICULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	88
5.7 NOTIFICACION A LA AUTORIDAD LABORAL.....	89
5.8 PROYECTO DE REDACCION DEL ARTICULO 161.....	90
5.9 COMENTARIOS EN PROYECTO.....	92
CONCLUSIONES.....	96
BIBLIOGRAFIA.....	100
INDICE.....	104

- - -