

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

**LA TEORIA INTEGRAL Y
EL DESPIDO DE LOS TRABAJADORES**

Tesis

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A**

JORGE I. ESPINOSA ESTEVA

1970



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mis padres.

ISAAC ESPINOSA B y

SARA ESTEVA DE ESPINOSA

A mi esposa

ROSA MARTHA AYALA DE ESPINOSA.

A mis hijos

MARTHA CRISTINA Y JORGE.

Al Dr. ALBERTO TRUEBA URBINA

Mi admiración y respeto por

sus enseñanzas.

Al Lic. CARLOS MARISCAL GOMEZ

Con especial agradecimiento por

su valiosa ayuda en la elaboración
de este trabajo.

Al Lic. GUILLERMO IBARRA,

Con mi especial estimación

Esta tesis fué elaborada
en el Seminario de Derecho -
del Trabajo, a cargo del Dr.
Alberto Trueba Urbina, y ba-
jo la dirección del Lic. Car
los Mariscal Gómez.

I N D I C E

INTRODUCCION.

CAPITULO I

EL DESPIDO.

- 1.- Clases de despido
 - a) Justificado
 - b) Injustificado

CAPITULO II

ACCIONES QUE TIENE EL TRABAJADOR CUANDO ES DES- PIDADO INJUSTIFICADAMENTE DE SU TRABAJO

- A) Reinstalación
 - a) Excepciones a la reinstalación obligatoria
 - b) La reinstalación obligatoria del trabajador:
en el derecho comparado
- B) Indemnización
 - a) La prima de antigüedad

CAPITULO III

ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN SU EMPLEO

- A) La estabilidad en el derecho mexicano
- B) Duración del contrato de trabajo
- C) Excepciones al principio de estabilidad

CAPITULO IV

APORTACION DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

- A) Constitución de 1917
- B) Teoría integral
- C) Aspecto protector y reivindicador de la
Teoría integral.

CONCLUSIONES

I N T R O D U C C I O N

"El trabajo es un derecho y un deber sociales"

Partiendo de este principio, considero que siendo un derecho, no puede serle negado a quien no ha dado motivo para éllo, la negativa de ese derecho da origen al despido injustificado, tema que me ha interesado por la serie de problemas que origina, tanto para el trabajador como para la comunidad.

Uno de los problemas que afectan grandemente a nuestro país, impidiendo su debido desarrollo, es el desempleo, acarreando graves consecuencias desde el punto de vista económico, sociológico, psicológico, etc.

Trataré en el desarrollo de este trabajo, de analizar una de sus muchas causas que es el despido, no por considerarla más fecunda, pues es indudable que lo es en mayor grado la falta de fuentes de trabajo, sino porque el problema del despido concierne directamente al derecho del trabajo, materia importantísima para todo aquél-

que pretenda llegar a servir a los económicamente débiles.

El problema del despido ha sido resuelto en gran parte, a partir de la promulgación de nuestra actual Constitución, disminuyendo el número de despidos arbitrarios.

Es innegable que la intervención del Estado, protegiendo la permanencia del empleado en su trabajo, - es indispensable en los regímenes, en donde la iniciativa privada controla la mayor parte de los medios de producción. El Estado debe pues, intervenir para obtenerla.

C A P I T U L O I

E L D E S P I D O

1.- CLASES DE DESPIDO

a) JUSTIFICADO;

b) INJUSTIFICADO.

EL DESPIDO

Las relaciones personales entre los trabajadores y los patrones están ligadas por medio del contrato -- de trabajo, mismo que puede celebrarse por tiempo fijo, -- por tiempo indefinido, o para obra determinada. En nues-- tro medio el contrato de trabajo por lo general se cele-- bra por tiempo indefinido, ésta es la causa principal pa-- ra garantizar al trabajador su estabilidad en el empleo, -- de éste modo pueden hacerse efectivos sus derechos de es-- calafón, ascenso y jubilación.

Estas normas de la Ley reglamentaria del ar-- tículo 123 constitucional, realizan los logros alcanzados por los trabajadores mexicanos en la Revolución que prin-- cipió en 1910 y que culminó con la promulgación de la -- Constitución el 5 de Febrero de 1917.

El incumplimiento de las obligaciones del tra-- bajador o del patrón origina la disolución del vínculo -- contractual. Hay otras causas o hechos distintos del in-- cumplimiento que motivan la disolución contractual. La -- Ley Federal del Trabajo reglamenta las causas de disolu--

ción del contrato de trabajo en lo que se refiere a la rescisión en sus artículos: 46, 47, 51, 52, 208, 244, 255,-- 264, 291, 303, 341, 342 y lo que se refiere a la terminación de la relación de trabajo se encuentra en los artículos: 401, 421, y del 433 al 439 de la Ley Federal del Trabajo.

En las relaciones de trabajo, cualquiera de las partes, tiene derecho de rescindir el contrato cuando una de ellas no cumple voluntariamente con sus obligaciones.

En nuestro Derecho del Trabajo, la rescisión de las obligaciones laborales es la terminación de todos los derechos y obligaciones que se derivan del contrato de trabajo; esta rescisión del contrato de trabajo por voluntad unilateral del patrón, es el despido, vocablo que se emplea en la fracción XXII, del artículo 123 constitucional, que a la letra dice:

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

contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esa responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;"

El despido es el acto unilateral del patrón destinado a poner fin a la relación contractual, acto sujeto a las condiciones, formas y consecuencias impuestas por las normas vigentes.

La forma más frecuente de la disolución de los contratos laborales es el despido, definido por el Maestro De la Cueva diciendo " se conoce con el nombre de despido el acto por el cual el patrón hace saber al trabajador que rescinde la relación de trabajo, y que en consecuencia de-

be retirarse del servicio ". (1)

Aparicio Méndez lo define " como la resolución del contrato por decisión unilateral del patrono o por mandato de la Ley cuando se configuran ciertos elementos vinculados a la voluntad del empleador directa o indirectamente"

(2). El autor elimina del concepto de despido la renuncia, abandono de trabajo, disolución por mutuo consentimiento, resolución o anulación por sentencia o laudo arbitral o el cese por vencimiento del término o la condición.

Según Cabanellas el despido "es una declaración de voluntad unilateral, por la cual el patrono expresa su propósito de extinguir el vínculo jurídico que lo une al trabajador a su servicio".(3) Cuando la declaración de voluntad está justificada en hechos imputables al trabajador, el despido es justo, no lo es cuando se funda en la simple voluntad del patrono, sin que lo justifique un motivo legal e imputable al trabajador. Renuncia de acuerdo con el mismo autor " es la manifestación de voluntad hecha por el traba-

(1) De la Cueva Mario.-Derecho Mexicano del Trabajo.- Editorial Porrúa, S.A. México 1969- página 813

(2)Méndez Aparicio.- La Huelga y los Derecho Jubilatorios - en la Ley.- página 882

(3) Cabanellas Guillermo.- Introducción al Derecho Laboral- Volumen III

jador de poner fin al vínculo jurídico que lo une a su patrono ". Según Cabanellas tanto el despido como la renuncia pueden ser justificados o injustificados, según obedecen o no a causas legítimas.

Méndez y Cabanellas han orientado el despido -- desde el punto de vista del patrono; despido propiamente dicho, y del trabajador; renuncia. Hay ocasiones en que una renuncia hecha a causa o por motivo de una actividad arbitraria del patrón, se hable de despido aunque provenga del trabajador motivado por la conducta del patrón que lo ha -- forzado a la rescisión del contrato, esta situación se considera de despido.

Establecida la posibilidad de disolver el vínculo laboral unilateralmente, ambos contratantes saben de antemano cuales son los derechos y obligaciones derivados de tal decisión como la misma se adopte sin causa justificada. Tales derechos y obligaciones se determinan en la ley; pero pueden ser ampliadas por contrato.

Así tenemos que las causas que disuelven el contrato de trabajo por voluntad unilateral pueden clasificarse: por decisión patronal o por decisión obrera; y estas a

su vez comprenden dos situaciones: con o sin causa justa.

1.- CLASES DE DESPIDO:

a) JUSTIFICADO:

El despido justificado aparece cuando el trabajador haya realizado hechos o actividades tan graves que impiden el desarrollo de la relación contractual y justifican la decisión del patrón para despedirlo. En estos casos durante su aplicación el trabajador no tiene derecho a percibir los beneficios que la ley le otorga.

En México la Ley Federal del Trabajo señala el despido por causa justa en el artículo 47 que a la letra dice:

" Son causas de rescisión de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I.- Engañarlo el trabajador o en su caso el -
sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias, en los que se atribuyan al -
trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después

de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II.-Incurrir el trabajador, durante sus labores en faltas de probidad u honradéz, 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;

III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV.- Cometer el trabajador, fuera del servicio- contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente - perjuicios materiales, durante el desempeño de las labores- o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas, y demás objetos relacionados

con el trabajo;

VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de - que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la única causa del perjuicio;

VII.- Comprometer el trabajador por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentre en él;

VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX.- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, -- con perjuicio de la empresa;

X.- Tener el trabajador más de tres faltas de a sistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a -

sus representantes, sin causa justificada, siempre que se -
trate del trabajo contratado;

XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medi-
das preventivas o a seguir los procedimientos indicados pa-
ra evitar accidentes y enfermedades;

XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en
estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcóti-
co o droga enervante, salvo que, en este último caso, exis-
ta prescripción médica. Antes de iniciarse su servicio el -
trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón
y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV.- La sentencia ejecutoriada que imponga al-
trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimien-
to de la relación de trabajo; y

XV.- Las análogas a las establecidas en las ---
fracciones anteriores, de igual manera graves y de conse---
cuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escri

to de la fecha y causa o causas de la rescisión.

Breve comentario al artículo 47.

Del contenido de la fracción primera se desprende que, el patrón deberá probar en caso necesario, la falsedad de las referencias o certificados que lo hubieran decidido a aceptar al trabajador propuesto. Es fácil comprender que se establezca un plazo perentorio para que se pruebe dicha falsedad, pues se considera que durante este tiempo, el patrón deberá darse cuenta de la falta de aptitudes, capacidad o facultades del trabajador, y si no se fijara un plazo, el patrón conociendo esta situación desde un principio, no la manifestaría hasta que su propia conveniencia le hiciera desear despedir al trabajador.

Las causas de despido especificadas en la fracción segunda, tienen como fundamento el mantenimiento de las relaciones establecidas por el trabajo entre el patrón y el trabajador, relaciones que deben reforzarse por medio del respeto y la confianza mutua. Roto ese vínculo de respeto y confianza, las relaciones de trabajo no pueden desarrollarse normalmente. Está justificado que se excluyan los casos en que medie provocación, puesto que de no ser así, el despido del trabajador sería injustificado, ya que él solo habría respondido a la agresión.

Creemos que esas faltas de probidad, honradez y demás actos en que se basa el despido en esta fracción, deben -- ser de tal manera graves, que impidan de una manera absoluta la continuidad de la relación de trabajo.

En cuanto a las fracciones III y IV, las razones en que se funda la causa de despido son similares a las de la fracción anterior, por lo que consideramos que no ameritan comentario especial.

De acuerdo con la fracción V, entendemos que efectivamente el trabajador no debe ocasionar perjuicios materiales en los edificios, obras, maquinaria, materia prima, etc. sin embargo, estos perjuicios en algunas ocasiones son naturales, v.gr. en la maquinaria, abusando en estos casos -- el patrón, haciendo efectiva la rescisión del contrato de trabajo. Es necesario hacer probar al patrón el hecho de que los daños fueron causados intencionalmente.

En la fracción VI, podemos notar que los perjuicios -- con negligencia, son derivados de la fracción IV del artículo 134 de la Ley, el cual obliga al trabajador a ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados.

En cuanto a la seguridad del establecimiento y personas que se encuentran en él, con mayor razón se le exige -- al trabajador mayor cuidado en el desempeño de sus labores.

Por lo que se refiere a la fracción VIII, consideramos que siendo el concepto de moralidad tan amplio y controvertido, no creemos que sea muy clara esta fracción, en cuanto que deja el despido del trabajador a arbitrio del criterio del patrón.

Consideramos que el contenido de la fracción IX, está-comprendido en las faltas de probidad u honradéz, por lo -- que nos remitimos al comentario hecho en la fracción II.

En cuanto al texto de la fracción X encontramos que, - para que las repetidas faltas de asistencia no ocasionen la rescisión del contrato por el patrón, debe el trabajador -- probar ante éste al regresar a su trabajo, la justificación de las mismas, pues de otra manera el despido será justificado y no tendrán validez las pruebas que el trabajador presente ante la Junta, para la justificación de sus faltas.

La obediencia del trabajador señalado en la fracción - XI, sólo puede romperse cuando se trate de causa justificada o fuera del trabajo contratado.

De acuerdo con la XII, se justifica en cuanto que tiende a proteger al trabajador de posibles accidentes o enfermedades, medida que se está llevando a cabo en la actualidad para lograr la seguridad industrial tanto deseada.

Respecto a la fracción XIII, La Suprema Corte ha dicho, que no es necesaria la prueba pericial para comprobar el es

tado de embriaguez del trabajador, consideramos que sería preferible su exigencia para garantizar la veracidad de los testimonios y proteger al trabajador de la posible mala fe del patrón y los testigos.

En este caso señalado por la fracción XIV, el cumplimiento del contrato de trabajo es materialmente imposible, por lo que se permite la rescisión unilateral de dicho contrato.

El contenido de la fracción XV, nos hace notar que las causas de rescisión a las que se refieren las 14 primeras fracciones son de carácter enunciativo, al admitirse causas análogas. En este caso, debe probarse el hecho de que se imputa al trabajador, la gravedad de la falta y las consecuencias.

Encontramos como una innovación en la Ley Federal del Trabajo, la exigencia del aviso escrito que el patrón debe dar al trabajador en caso de despido, respecto a lo cuál el maestro Trueba Urbina, ha comentado:

".....Se adicionó acertadamente el anterior precepto, con la disposición contenida en la parte final del mismo, que obliga al patrón a dar al trabajador, aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión o despido. Esta obligación patronal tiene por objeto, configurar con precisión la causa de despido y la fecha en que ésta surte efectos, a --

fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos -- frente a la causal o causales de rescisión invocadas. La a dición de que se trata es notoriamente trascendente en relación con los despidos de los trabajadores, porque el aviso escrito y la causal o causales que se hagan valer en el mismo, como se ha dicho, configuran definitivamente la rescisión o despido, de manera que, entre tanto no se le comu nique al trabajador por escrito, no surte efectos legales, y no corre el término de prescripción para el ejercicio de las acciones, por una parte, y por otra, el patrón que rescinda o despid a al trabajador por las causales que invo que en el aviso escrito, no podrá oponer como excepción otras causales distintas de las que motivaron el despido -- que comunicó al trabajador. En caso de que el patrón despi da al trabajador sin darle aviso escrito, se genera la pre sunción de que el despido es injustificado y quedará obligado a probar que no despidió al trabajador o que éste -- abandonó el trabajo, pues de lo contrario se escudaría en el incumplimiento de un precepto imperativo, para originar le al trabajador desventajas en el juicio laboral, de acuerdo con el principio procesal derivado del artículo 775 de esta Ley. Ahora bien, si el trabajador se niega a recibir el aviso escrito, el patrón deberá comprobar idoneamente -- tal circunstancia, para no ser acreedor a las sanciones an teriores. (4)

(4).- Trueba Urbina Alberto, Comentarios a la L.F.T. Pág.41

b).- INJUSTIFICADO. El objetivo perseguido por el patrón al rescindir el contrato de trabajo, consiste en desprenderse de un trabajador a su servicio sin motivo alguno imputable a él.

Cuando no hay causa justificada de la disolución del vínculo laboral y el Tribunal ordena que se reintegre al trabajador, a cargo del patrón debe además restablecer los salarios a que tiene derecho durante el lapso que duró la suspensión del contrato.

La legislación ha tratado de poner un freno a los abusos de que eran objeto los trabajadores en materia de rescisión, sancionando al patrón que injustificadamente despida a un trabajador, pues es notoriamente injusto que cuando la clase trabajadora, la más débil y la que tiene como único patrimonio su fuerza de trabajo, carece de protección, queda en el más absoluto desamparo, cuando por cualquier razón al patrón no le conviene tenerlo a su servicio.

Desde la promulgación de nuestra Constitución, han quedado salvaguardados los derechos de los trabajadores en este sentido y en muchos aspectos más, pues al consignar dichos derechos nuestra Constitución, adquirieron la fuerza de la que carecían, logrando para el trabajador la protección que merece.

La Constitución establece como despido injustificado, el hecho de que el patrón rescinda el contrato de trabajo, por haber ingresado el trabajador a un sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita.

La Ley reglamentaria no nos dá un concepto claro de -
despido injustificado, este concepto se saca por exclusión,
es decir, todo aquél que no está incluido dentro de las cau-
sas enunciadas en el artículo 47 de la Ley, se considera -
como despido injustificado.

La Ley protege al trabajador en caso de despido injus-
tificado, concediéndole dos acciones a su elección: reinsta-
lación o indemnización. El estudio de estas acciones consti-
tuirá el tema de nuestro siguiente capítulo, por lo que so-
lo las mencionamos.

C A P I T U L O I I

ACCIONES QUE TIENE EL TRABAJADOR CUANDO ES
DESPEDIDO INJUSTIFICAMENTE DE SU TRABAJO

A) REINSTALACION.

a) LA REINSTALACION OBLIGATORIA DEL TRABA-
JADOR: EN EL DERECHO COMPARADO.

B) INDEMNIZACION.

a) LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.

ACCIONES QUE TIENE EL TRABAJADOR CUANDO ES DESPEDIDO IN --
JUSTIFICADAMENTE DE SU TRABAJO.

Como advertimos anteriormente, nuestra legislación --
no permite la terminación del contrato de trabajo por la
voluntad del patrón sin causa justificada y sin responsa-
bilidad, ya que la parte más débil, o sea, el trabajador --
podría quedar a merced del patrón.

Indicamos que la Ley en su artículo 47, enumera las --
causas por las cuales es posible rescindir el contrato de
trabajo, sin responsabilidad para el patrón, y la fracción
XV, del mismo artículo nos dice que se puede rescindir --
también el contrato de trabajo por causas análogas a las --
establecidas en las fracciones anteriores, de igual mane-
ra graves y de consecuencias semejantes en lo que al tra-
bajo se refiere.

De lo anterior se desprende que el trabajador tiene --
acción para reclamar al patrón cuando el despido haya si-
do injustificado:

a).- A que se cumpla el contrato de trabajo, o - - -

sea su reinstalación;

b) O el pago de indemnización de tres meses de salario.

Por lo que toca a la acción por separación injustificada se encuentra regulada en la fracción XXII del artículo 123 constitucional apartado A. La citada fracción dice: " El patrono que despidá a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos, o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

Análisis de ésta fracción:

El patrono está obligado, a elección del trabajador a cumplir con el contrato de trabajo o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 48 y 52 ha ratificado el precepto contenido en la fracción -- XXII, apartado A, del artículo 125 constitucional, diciendo que el trabajador tiene derecho cuando se le despide in justificadamente a dos acciones:

a).- A que se cumpla el contrato de trabajo o sea su reinstalación;

b).- O el pago de indemnización de tres meses de salario.

En ambos casos el pago de salarios caídos hasta que se cumplimente la resolución definitiva de la Junta.

El trabajador debe elegir cualquiera de éstas acciones al iniciar la demanda.

A) REINSTALACION

Nuestro principal objetivo es tratar la posibilidad que la estabilidad en los puestos sea llevada a cabo de la manera que fué propuesta por el Constituyente de 1917. Sin embargo, hemos encontrado en los textos legislativos y - en la Jurisprudencia de la Suprema Corte, que la reinstalación obligatoria dejó de operar desde el año de 1941, en el que la Suprema Corte sustentó tesis contraria en el caso de Oscar Cué, dando la Ley al patrón la alternativa de someterse o no al arbitraje de las Juntas de Conciliación.

La acción de reinstalación es la primera y más importante de las concedidas en la fracción XXII, del artículo 123 constitucional, texto que fué aprobado integralmente como fué propuesto, por su carácter eminentemente social, proteccionista y reivindicador de la clase obrera, según lo podemos apreciar en los discursos pronunciados en la Asamblea del Constituyente de Querétaro, entre los que destacaron los pronunciados por Macías, Jara, Victoria, Gracidas y Del Castillo, destacados Constituyentes que supieron plasmar en nuestra Carta Magna los ideales del pueblo mexicano.

La reinstalación obligatoria desafortunadamente fué objeto de interpretaciones contradictorias por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, desde el año de 1941. A partir de esa fecha la Cuarta Sala modificó el texto de la fracción XXI, del artículo 123, diciendo que en esa fracción se concede una acción al patrono de no acatar el laudo,

La Jurisprudencia adoptada por la Suprema Corte de Justicia, interpreta la obligación del patrón de reinstalar al trabajador en su puesto, como una obligación de hacer, diciendo que: " Si la obligación es la de reinstalar a un trabajador en su puesto (obligación de hacer), y el patrón se resiste a cumplirla por aplicación de los principios del derecho común, la obligación se transforma en la de pagar daños y perjuicios, los cuales se liquidan de conformidad con las prevenciones de ese derecho", de acuerdo con ese principio, en el derecho común no se admite la posibilidad de forzar al individuo al cumplimiento de una obligación de hacer, pues iría en contra de la libertad individual, y en caso de no cumplir la obligación de hacer, éste se obliga al pago de daños y perjuicios. Se habla aquí de un contrato de naturaleza civil. Debemos acla-

rar que el Derecho del Trabajo es un derecho autónomo, constituyéndose un derecho y un deber sociales, además no se trata de una relación de trabajo como artículo de comercio. - La naturaleza del contrato de trabajo no es civil. "En el artículo 125 de nuestra Constitución se estructuró el contrato de trabajo, sin tomar en cuenta la tradición civilista, ya que con toda claridad quedó precisado en el seno del Congreso Constituyente como un contrato evolucionado de carácter social, en el que no impera el régimen de las obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad, - pues las relaciones laborales, en todo caso deberán regirse conforme a las normas sociales mínimas creadas en la legislación laboral. En consecuencia, la teoría del contrato de trabajo en la legislación mexicana se funda en los principios de derecho social, cuya aplicación está por encima de los tratos personales entre el trabajador y el patrón, - ya que todo privilegio o beneficio establecido en las leyes sociales suplen la autonomía de la voluntad".(1) Debemos hacer notar también que el contrato es una mera formalidad puesto que la relación se inicia al aceptarse las condiciones de trabajo ya sea en forma tácita o expresa.

(1) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, México 1970, página 277.

rar que el Derecho del Trabajo es un derecho autónomo, constituyéndolo un derecho y un deber sociales, además no se trata de una relación de trabajo como artículo de comercio. - La naturaleza del contrato de trabajo no es civil. "En el artículo 123 de nuestra Constitución se estructuró el contrato de trabajo, sin tomar en cuenta la tradición civilista, ya que con toda claridad quedó precisado en el seno del Congreso Constituyente como un contrato evolucionado de carácter social, en el que no impera el régimen de las obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad, - pues las relaciones laborales, en todo caso deberán regirse conforme a las normas sociales mínimas creadas en la legislación laboral. En consecuencia, la teoría del contrato de trabajo en la legislación mexicana se funda en los principios de derecho social, cuya aplicación está por encima de los tratos personales entre el trabajador y el patrón, - ya que todo privilegio o beneficio establecido en las leyes sociales suplen la autonomía de la voluntad".(1) Debemos hacer notar también que el contrato es una mera formalidad puesto que la relación se inicia al aceptarse las condiciones de trabajo ya sea en forma tácita o expresa.

(1) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, México 1970, página 277.

El criterio de la Suprema Corte a que nos hemos referido, prevaleció hasta 1962 en que fué reformado el --- texto del artículo 123, con el fin de aclarar su contenido.

En virtud de esa reforma, las fracciones XXI y XXII quedaron de la siguiente manera:

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

" XXII.- El patrón que despida a un obrero sin- causa justificada o por haber ingresado a una asociación o - sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, - estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el con- trato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de sala - rios. La Ley determinará los casos en que el patrón podrá - ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, median-

te el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salarios, 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 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." (+)

Como consecuencia de la facultad concedida al legislador ordinario por la Constitución en la reforma antes transcrita, se modificó el carácter absoluto de la estabilidad del trabajador en su empleo, creandose las excepciones a la reinstalación obligatoria en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo. Excepciones que si bien, van en contra de los principios revolucionarios establecidos en la Constitución de 1917, no pueden ser rebatidos desde el punto de vista Constitucional, ya que la reforma de 1962 facultó al legislador ordinario para establecerlas.

(+) Citado por Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo.- página 293.- Porrúa México 1970

EXCEPCIONES A LA REINSTALACION.

El artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, enumera las excepciones del patrón para reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes contenidas en el artículo 50 de la citada Ley.

Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo:

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

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

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

III.- En los casos de trabajadores de confianza;

IV.- En el servicio doméstico; y

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

El contenido de este artículo nació a consecuencia de las reformas a la fracción XXII, del artículo 123 constitucional, las cuales han sido criticadas en repetidas ocasiones por el Maestro Trueba Urbina, por considerarlas " contrarrevolucionarias", dichas reformas han roto el principio absoluto de reinstalación , contenido en la fracción original de la Constitución de 1917, mediante la inclusión de preceptos de contenido capitalista, tendientes a la creación de " un nuevo derecho laboral, calculador y de equilibrio, de superestructura, para armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo, a fin de que esta armonía supere la lucha entre las clases ". (4)

(4) Trueba Urbina Alberto.- Ley Federal del Trabajo Reformada y adicionada.-México 1966. página 435.

) LA REINSTALACION OBLIGATORIA DEL TRABAJADOR:
EN EL DERECHO COMPARADO.

Haremos un breve análisis comparativo de las legislaciones de algunos países, con el fin de observar si en ellos existe algún precepto, que se refiera a la obligación del patrón de reinstalar forzosamente a sus trabajadores. Nos basaremos para ello en las ideas expuestas por el Licenciado Agustín Reyes Ponce y Ernesto R. Katz. (2)

Argentina:

De acuerdo con esta legislación, el patrón puede por regla general, despedir libremente a sus trabajadores, señalando como casos de excepción, los de los empleados bancarios, compañías de seguros y ahorro que tengan más de cinco años de servicio, así como, empleados que ocupen cargos sindicales hasta un año después de expirado su mandato. Se requiere solamente para despedir a los trabajadores un aviso previo de un mes o de dos meses si la antigüedad es menor o mayor de cinco años respectivamente.

El despido injustificado, tiene sin embargo en esta legislación, efectos jurídicos: el pago de una indemnidad

(2) Reyes Ponce A.- Estudio sobre la reinstalación obligatoria.- Tercera Mesa Redonda de Derecho Laboral. México 1962
Katz Ernesto.- La Estabilidad en el Empleo. De Palma - Buenos Aires 1957.

zación al trabajador, que no sea inferior a la remuneración que corresponda a un mes por cada año de servicio o fracción de año que exceda de tres meses. En últimas fechas para impedir los despidos arbitrarios, se aumentó al doble la suma correspondiente a la indemnización.

Brasil:

La legislación brasileña, establece como principio fundamental, el de que el patrón puede dar por terminado el contrato de trabajo libremente, sujetándose únicamente al requisito de avisar previamente al trabajador su decisión, con ocho días de anticipación si el pago se efectúa semanal o quincenalmente, o con treinta días si se efectúa mensualmente, en éste último caso, se requiere además, para que este término de preaviso sea necesario, que los obreros tengan más de un año de servicios en la empresa. Durante el plazo de preaviso el trabajador puede disfrutar de dos horas diarias con el fin de buscar un nuevo trabajo gozando del salario íntegro.

El desido injustificado, se traduce, de acuerdo con esta legislación, en el pago de una indemnización --

que será variable, si el contrato es por tiempo indefinido o por tarifa u obra determinada, o para gentes que trabajan a porcentaje.

Solamente se garantiza la estabilidad en este país a los empleados de empresas de servicios públicos después de diez años de servicios y a los empleados bancarios después de dos años. Sin embargo, cuando la reintegración del empleado estable no es aconsejable, por la incompatibilidad que resulte de la controversia, el tribunal de trabajo podrá convertir la reintegración en una indemnización, correspondiente al doble de la prevista por la resolución del contrato por tiempo indeterminado.

Chile:

En este país, el patrón está en plena libertad para dar por terminado el contrato de trabajo, pagando la indemnización correspondiente. Se establece como en las anteriores una obligación de preaviso de seis días y un derecho para que el obrero disponga de una hora diaria durante dicho término para buscar un nuevo empleo.

Colombia:

La legislación colombiana establece, que será - el patrón quien pueda optar por la reinstalación del empleado o por el pago de una indemnización. La sanción que se im- pone a quien despide injustificadamente a un obrero, es la- de indemnizar de acuerdo con el tiempo laborado, así, a --- quien ha laborado hasta dos años, debe indemnizarcele con- un salario equivalente a seis meses y quince días más por - año de servicio y proporcionalmente, por fracción de año, - tratándose de contratos por tiempo indefinido, y cuando se- trate de contratos por tiempo determinado o por obra pacta- da, la indemnización deberá ser igual al monto de los sala- rios correspondientes al tiempo que falte para cumplirse el plazo del contrato o terminarse la obra.

Ecuador:

Como principio general, el patrón puede dar por terminado el contrato de trabajo por tiempo indefinido, pe- ro no antes del año de estabilidad. Para que el principio - general opere es necesario que el patrón haga saber al tra- bajador su voluntad de dar por terminado el contrato mani--

festación, que deberá hacer mediante solicitud escrita presentada ante el inspector de trabajo, quién se encargará de hacer la notificación correspondiente en un término de veinticuatro horas. Este aviso deberá hacerse con un mes de anticipación. Se sanciona al patrón únicamente con la indemnización, cuando haya despedido sin haber avisado al trabajador con la anticipación exigida.

España:

La legislación española establece un derecho de opción a favor del patrón, en virtud del cual podrá escoger entre la reinstalación o el pago de una indemnización, siempre y cuando se trate de empresas que tengan a su servicio menos de cincuenta trabajadores fijos. Si el número es mayor la opción es para el trabajador. En el primer caso, el despido injustificado trae por consecuencia el pago de una indemnización si el patrón así lo desea, o bien puede optar por reinstalar; pero en el segundo es el trabajador quién podrá exigir o su reinstalación o su indemnización. Esta legislación, acepta el principio de reinstalación obligatoria como derecho del trabajador cuando el número de obreros fijos sea mayor de cincuenta.

Estados Unidos:

El patrón de acuerdo con la legislación americana, tiene derecho a dar por terminado el contrato en cualquier momento y solo deberá dar preaviso al sindicato del que forma parte el trabajador, cuando pueda prever con cierta anticipación la suspensión del contrato. Se sanciona el despido injustificado, con el beneficio que el patrón voluntariamente otorga al obrero.

Guatemala:

La Ley establece, que el patrón puede dar por terminado el contrato, pagando una indemnización que varía de acuerdo con el tiempo del servicio.

República Federal Alemana:

La legislación de Agosto de 1951, protege contra el despido injustificado, cuando se considera que lo es desde el punto de vista social aunque haya sido notificado dentro de los términos previstos por la ley. Sin embargo,-- el despido injustificado cuando causa perjuicio a una u o--

tra de las partes, será aceptado a pesar de que no se considera justo desde el punto de vista social y el patrón, so lo quedará obligado a pagar una indemnización por no haberse aprobado su acción desde el punto de vista social.

U.R.S.S.

La legislación laboral, establece que el contrato, sólo puede ser dado por terminado por parte del patrón en los casos previstos por ella, por lo tanto no puede presentarse el caso de un despido injustificado, aumentando la protección del trabajador mediante la prohibición absoluta de despido en muchos casos.

Creemos conveniente referirnos al resultado obtenido por la encuesta que la O.I.T. efectuó entre sus países miembros con respecto a la conveniencia de la reinstalación obligatoria, con motivo de la cuadragésima sexta reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo. (3)

(3) Informe VII (2) Terminación de la Relación de Trabajo.46
Reunión de la C.I.T. Ginebra 1962

El cuestionario elaborado y enviado a los países miembros de la O.I.T. refleja la preocupación del organismo internacional por el problema relativo a la estabilidad de las relaciones laborales, la casi totalidad de las preguntas que forman el cuestionario, se refieren a la terminación de las relaciones laborales (despido), considerando la conveniencia de que la conferencia adoptara recomendaciones relativas a la terminación de la relación de trabajo y en particular a la procedencia y consecuencias de los despidos sin justa causa.

La opinión de treinta y siete países que respondieron a la encuesta de la O.I.T., fué en contra de la reinstalación obligatoria y en favor de una indemnización, desafortunadamente para los trabajadores mexicanos nuestro país se encontraba entre ellos.

Del breve análisis que hemos hecho de las legislaciones de algunos países, podemos deducir que la tendencia general es la de que el contrato de trabajo puede ser terminado en forma unilateral, observando el requisito del preaviso y que el patrón al que puede imputarse un despido sin justa causa, estará obligado solamente a pagar una -

indemnización. Son pues, muy pocos los países que aceptan - la reinstalación obligatoria, y en forma absoluta sólo la - acepta la U.R.S.S.

Nuestro país, a pesar de poseer la Constitución más avanzada del mundo en cuestión de derechos sociales ha desvirtuado el verdadero sentido de éstos, consagrados en - nuestra Constitución como la realización de los ideales de - la clase trabajadora, y a través de las Ejecutorias de la - Suprema Corte de Justicia ha desintegrado el texto Constitu - cional, retrocediendo así, mediante la interpretación del - artículo 123 en perjuicio de la clase trabajadora.

B) INDEMNIZACION.

Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo:

" El trabajador podrá solicitar ante la Junta - de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reins - tale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice - con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá dere - cho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intenta -

da, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Cuando el trabajador opte por la indemnización el monto de ésta se basará en lo dispuesto en el artículo 50 que textualmente dice:

" Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiere prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres me-

ses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones"

La aplicación del mencionado artículo suscita en la práctica dos problemas importantes: el primero se refiere al salario que debe servir de base para hacer el cálculo de la indemnización, y el segundo, al cómputo de la antigüedad.

Por lo que se refiere al salario base, pensamos que el criterio para su determinación debe ser el que se deriva del artículo 35 de la Ley. Del contenido de este artículo se desprende que el salario, no comprende solamente los pagos hechos por cuota diaria, sino además de esa prestación principal, están comprendidas en el mismo todas las ventajas económicas establecidas en el contrato, en favor del obrero.

a) LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

En cuanto a los derechos que tiene el trabajador de planta, cuando es indemnizado, aparte de los ya -- mencionados, en el artículo 48 de la Ley, encontramos la prima de antigüedad, contenida en el artículo 162 que en su texto dice:

"Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I.- La prima de antigüedad consistirá en el im porte de doce días de salario, por cada año de servicios;

II.- Para determinar el monto del salario se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por --- causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

IV.- Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento

del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire - excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

V.- En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

VI.- La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

El fundamento jurídico de las indemnizaciones creadas por el artículo 50 es el siguiente: a).- La fracción I, crea una indemnización para resarcir al trabajador de los daños y perjuicios que se le ocasionan con motivo de la privación de su empleo, que es su única fuente de ingreso.-b).- La fracción II, contiene una indemnización cuyo monto varía en razón de la antigüedad que tenga el trabajador en el servicio, lo cual es fácilmente justificable en virtud que el transcurso del tiempo limita la capacidad, aptitudes y oportunidad de un nuevo trabajo para el trabajador, razón por la cual se ha creado la indemnización genérica de veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.-c).- Finalmente, la fracción III, contiene la condena a los salarios vencidos, los cuales deben computarse desde la fecha del despido hasta que se haga el pago de las indemnizaciones anteriores. La justificación de los salarios vencidos en la acción de reinstalación tiene el fundamento de que, durante el transcurso del juicio, el contrato está vigente, y en caso de sentencia que condene a reinstalar, resulta que el trabajador no ha trabajado por una causa imputable al patrón, lo que justifica el pago del salario durante el lapso no trabajado.

C A P I T U L O I I I

ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN SU EMPLEO.

- A) LA ESTABILIDAD EN EL DERECHO MEXICANO
- B) DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.
- C) EXCEPCIONES AL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD.

ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN SU EMPLEO

Dentro de los principios de Derecho del Trabajo, consignados en el artículo 123, tiene singular importancia el de la estabilidad en el empleo por ser ella la que resguarda la dignidad del trabajador al protegerle eficazmente contra el despido arbitrario, asegurándole la conservación del vínculo laboral. La estabilidad es para los trabajadores un derecho y no un deber, porque si lo fuera haría nugatoria la dignidad del que presta el servicio, -- pues le convertiría sencillamente en esclavo. Teniendo presente que las normas jurídicas que la regulan son irrenunciables y por ello imperativas, careciendo de relevancia en la formación del vínculo laboral la autonomía de la voluntad.

Dicha estabilidad es un principio de justicia para la clase trabajadora, pues le asegura un bienestar -- económico social al trabajador, de que la fuente de sus ingresos al patrimonio familiar no desaparecerá inesperadamente, si no es por una causa justificada.

La permanencia en el empleo es completamente --

necesaria para el trabajador y por ningún motivo debe ser regulada por el patrón unilateralmente, pues de esta permanencia se derivan derechos de antigüedad como lo son los ascensos, las jubilaciones, las pensiones e indemnizaciones.

A) LA ESTABILIDAD EN EL DERECHO MEXICANO

Con el movimiento social de 1910, se inicia una nueva etapa en el curso del pueblo mexicano hacia la libertad, que afirmando los derechos del hombre hizo nacer una nueva categoría jurídica: los derechos sociales.

Las tendencias políticas y sociales de la Revolución mexicana, se fueron perfilando en diversos programas, que así mismo son el antecedente directo de ese conjunto de normas jurídicas que emanaron del Constituyente de Querétaro de 1917, que son la base fundamental de la estructura jurídica del Estado Mexicano.

De las discusiones del Congreso Constituyente, nació un nuevo derecho que vendría a garantizar la dignidad de la persona humana estableciendo la tutela, protección

ción y reivindicación del hombre que trabaja, al consagrar en nuestra Carta Magna los derechos mínimos de la clase trabajadora.

Para el estudio del nacimiento de la institución de la estabilidad en nuestro derecho, es indispensable remitirnos a los debates que en el seno del Congreso originaron su creación.

El proyecto del artículo 50 Constitucional presentado al H. Congreso Constituyente de 1917, por el C. -- Primer Jefe, encargado del Poder Ejecutivo Federal Don Venustiano Carranza, en su último párrafo, trata de la duración del contrato de trabajo:

" El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año, y no podrá extenderse a ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles." (1)

(1) Esta transcripción y las que mencionaremos a continuación fueron tomadas del Diario de los Debates del Congreso Constituyente 1916-1917.-Impreso en los talleres Gráficos de la Nación.-México 1960

Al presentar la Comisión su dictamen sobre el mencionado proyecto, al que le había hecho algunas reformas y adiciones, a la consideración de la Asamblea, hizo la siguiente introducción:

" La idea capital que informa el artículo 5o de la Constitución de 1857, es la misma que aparece en el artículo 5o del proyecto de la Primera Jefatura. El primero fué reformado por la Ley de 10 de junio de 1890, especificando cuáles servicios públicos deben ser obligatorios y cuales deben ser además gratuitos. También esa reforma se incluye en el proyecto; pero sólo se dejan como gratuitas las funciones electorales. La prohibición de las ordenes monásticas es consecuencia de las Leyes de Reforma....."

" El artículo del proyecto contiene dos innovaciones: una se refiere a prohibir el convenio en que el hombre renuncia temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio. Esta reforma se justifica por el interés que tiene la sociedad de combatir el monopolio, abriendo ancho campo a la competencia. La segunda innovación consiste en limitar a un año el plazo obligatorio del contrato de trabajo y va encaminada a pro-

teger a la clase trabajadora contra su propia imprevisión o contra el abuso que en su perjuicio suelen cometer algunas empresas".

" La Comisión aprueba por tanto, el artículo 50 del proyecto de Constitución con ligeras enmiendas y algunas adiciones".

La presentación de este dictamen dió lugar a apasionados discursos, su discusión culminó con la creación del derecho social, mérito que no podemos negarle a los Constituyentes de Querétaro que fieles a los ideales revolucionarios lo consignaron en nuestra Constitución, cambiando así la estructura de nuestra Norma Fundamental de Constitución Política en Constitución Politico-social. De estos discursos mencionaremos algunos párrafos de los que interesan directamente a nuestro tema.

El Diputado Victoria dijo que en su concepto, no estaba de acuerdo con el dictamen, que " por consiguiente el artículo 50 a discusión.... debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo....." y que ".... no debe ponerse un plazo tan ---

largo como el que fija la Comisión en el dictamen para la duración de los contratos....."; el Diputado Von Versen,-- en su turno, entre otros aspectos impugnó el dictamen de la Comisión, en lo relativo a la duración del contrato de trabajo: "...votad en contra del dictamen porque señala un año de plazo, porque autoriza que es obligatorio el contrato hasta por un año, porque entonces los capitalistas, peores que el clero, pues que lo tienen en su seno, peores que todos los males que pueden existir en el mundo agarrotarán todas las conciencias de los obreros embrutecidos -- por ellos; y tened lástima, señores; no, no tengáis lástima, haced justicia. Esos millones de obreros que forman la mayoría de la patria, esos millones de hombres que han asegurado nuestra independencia, esa mayoría de hombres que deben ser la base en que descansa nuestra independencia y nuestra nacionalidad, debe tener mayor número de garantías, debe tener asegurado su porvenir. Porque si permitiésemos que los capitalistas los agarrotaran de nuevo, entonces -- también, señores, negadles el derecho al hogar como les -- hemos negado el derecho a la patria; negadles el derecho de protegerse contra el capitalismo, como les hemos negado el derecho de que sus huesos descansan tranquilamente en el suelo de la patria sin pagar ni un centavo. La parte que --

se refiere a la contratación de un año de trabajo, pasando a la parte práctica y haciendo a un lado los lirismos, sencillamente un error grandísimo; ya decía el compañero - Victoria muy atinadamente que los capitalistas son calculadores ellos están al tanto del alza y de la baja de los efectos; ellos están al tanto de todas las causas que modifican los precios de los salarios. Suponiendo que ellos, los capitalistas que explotan los tejidos de algodón, calculan que van a subir los precios de las telas, procurarán contratar a los obreros por un año, y ya verán a los obreros protestar cuando las telas cuesten mucho y ellos después de fabricarlas no alcanzan a comprar un metro de manta con que cubrir sus desnudeces...."

Uno de los discursos de mayor importancia con relación a este tema, fué el pronunciado por el Diputado - Del Castillo en la sesión del 27 de diciembre de 1916; "yo no estoy de acuerdo con los contratos obligatorios, porque los estimo peligrosos. Estad seguros, señores diputados, -- de que si aprobáramos esa determinación, que obliga a los trabajadores, forjaríamos los eslabones de una cadena, -- que se añadirían año por año, para mantener al pueblo en una práctica esclavitud, pues esos contratos, indudable--

mente, sólo serían favorables para los capitalistas... además, señores, esos trabajadores obligados a permanecer forzadamente un año en las fincas de trabajo, se les sujetaría a todas las humillaciones.....Hablar de contratos -- entre el propietario y el jornalero, es hablar de un medio para asegurar la esclavitud....no resultarían necesarios -- ni resultarían equitativos esos contratos que sólo garantizan los intereses de los capitalistas, quienes ya tienen la justicia de su mano y elementos de defensa. Si se quisiera que los contratos fijen también la estabilidad del trabajador, tampoco resultaría necesario.... yo no acepto el contrato obligatorio ni por un año, ni por un día ni -- por un minuto.... nuestros trabajadores siempre procuran ser constantes y ser respetuosos con sus compromisos. En consecuencia, resultarían perfectamente inútiles e innecesarios los contratos obligatorios para los trabajadores.-- Si el capital, pues quiere trabajadores que cumplan con su trabajo y con sus compromisos y que no le abandonen, el secreto consiste en tres razones: primera, en que el capitalista sepa tratar bien a sus trabajadores, que les dispense las consideraciones a que tienen derecho; que les considere como gentes, que los respete.... que sepa imponerles una jornada justa, un trabajo compatible con sus energías y no les explote como a las bestias, además de la consi--

deración de gente, además del trabajo justo y equitativo, encuentre la justa remuneración y encuentre que ya no se roba su trabajo, sino que de una manera equitativa se la remunera. Entonces estad seguros que los trabajadores nacerán y morirán en la propiedad del patrón." Enseguida intervino el Diputado Fernández Martínez y expresó: "...creo, señores diputados, convencido por la brillante oratoria -- del compañero que me ha precedido... que tiene verdadera razón, y por tal motivo yo suplico... que en el proyecto se diga: se declaran ilícitos todos los contratos por tiempo determinado.

En lo anteriormente expuesto encontramos la base de la estabilidad como norma constitucional, pues el 23 de enero fué aprobado el proyecto que contenía las bases fundamentales del derecho del trabajo en un capítulo especial llamado "Del Trabajo y de la Previsión Social" en el cual esta contenido en la fracción XXII el principio de estabilidad.

De la declaración constitucional mencionada, nace para los trabajadores el derecho a la estabilidad en su empleo y con ello el más valioso precedente a nivel universal.

Los principios que se derivan de esa norma son los siguientes: a) La duración indefinida del contrato de trabajo enmarca la continuidad y permanencia del trabajador en su empleo; el legislador constituyente entendió correctamente, que la única manera de garantizar al trabajador una subsistencia digna era declarando la estabilidad en su empleo, pues como lo expresó el Diputado Del Castillo la permanencia del trabajador en su empleo importa la duración y continuidad de su salario, único ingreso y patrimonio con que cuenta el trabajador para enfrentarse incluso a las necesidades más elementales, no sólo de su vida sino de su existencia y la de los suyos.

b) La indisolubilidad del contrato de trabajo por parte del patrón salvo cuando existe causa justificada: la fuerza y justificación de este principio insito en la declaración constitucional de estabilidad, arranca de la realidad en que se desarrollaban las relaciones laborales, a todas luces injustas y donde predominaba el derecho del más fuerte. Era imperativo pues, adecuar los medios que hicieran posible el respeto a la dignidad que mutuamente se deben trabajador y patrón.

c) La consagración del derecho al trabajador de optar por la reinstalación obligatoria o la indemnización - en presencia de despido injustificado. La declaración por - el Constituyente de 1917 sobre la estabilidad no hubiera pa - sado de una idea generosa, si no se hacía acompañar, de los medios idóneos que le aseguraran, de ahí resulta la gran vi - sión que se pone de relieve en la fracción XXII del artícu - lo 123 al consignar, el seguro que garantizara al trabaja - dor la permanencia y continuidad en su empleo, significando así mismo un escudo protector frente a los actos arbitra - rios del patrón.

Tales principios informan a nuestro juicio, la declaración constitucional sobre la estabilidad; principio - que al igual de los contenidos en todo el artículo 123, se - establecieron como lo afirma el Diputado Gerzayn Ugarte: -- " Con el propósito de que siendo claros, terminantes y pre - sisos, plasmaran la obligación para que cualquier Congreso - futuro, quedara obligado a legislar sin contravenir con las bases que quedaran plasmadas en lo que resultó ser el ar - tículo 123 de la Constitución Federal".

B) DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Uno de los requisitos del contrato de trabajo es el de que se estipule la duración del mismo, determinando que tipo de contrato es en cuanto a su duración.

Nuestra legislación en materia laboral se ha preocupado de la duración del contrato de trabajo, haciéndola indefinida mientras subsistan las causas que crearon el trabajo y la materia del mismo, de acuerdo con el contenido de los artículos 35, 36, y 37 de la Ley Federal del Trabajo. Con esto se garantiza al trabajador una permanencia que mientras no afecte sus derechos puede prolongarse en muchos casos indefinidamente; pero, también ha previsto que los trabajadores no queden atados a un contrato indefinido de trabajo, que pudiera lesionar sus derechos, estableciendo la misma Ley lo siguiente:

Artículo 40.- Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

Esto es una consecuencia del artículo 5o Constitucional que en su párrafo quinto dice:

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

La falta de cumplimiento de dicho contrato, -- por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste -- a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en -- ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona."

Estos artículos preveen para los trabajadores la facultad de celebrar contratos de trabajo limitados o ilimitados en el tiempo, pero con la posibilidad de prorrogar dichos contratos hasta por todo el tiempo que perduren las causas que le dieron origen y la materia de dicho trabajo; dejando en libertad al trabajador para dar por terminado su contrato al vencimiento de éste y poder dedicarse al ejercicio de otra actividad.

La Ley Federal del Trabajo previene en su artículo 25, fracción II, como uno de los requisitos del contrato de trabajo escrito:

Artículo 25.-" El escrito en que consten las relaciones de trabajo deberá contener:

II.- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.

En caso de que el contrato no se haya consignado en un documento escrito, la falta de éste se le imputará al patrón, se presume de acuerdo con los artículos 21 y 26 de la Ley Federal del Trabajo, la existencia del mismo y los trabajadores gozan de la protección de la ley.

Sin embargo, y como medida protectora para el trabajador, el artículo 152 en su fracción VII, establece como una de las obligaciones del patrón: " expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido; lo que permite al trabajador tener una constancia del trabajo prestado, en caso de controversia con el patrón; y, principalmente en el caso que nos ocupa poder formular correctamente las liquidaciones obrero-patronales a la institución aseguradora, determinando bimestralmente el número de días trabajados y el salario percibido, evitando con esto incurrir en equivocaciones y abstenciones que en muchos casos son dolosas, respecto a la cotización correcta que corresponde a dicho trabajador.

En resumen, la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, es una institución compleja, integrada por varias disposiciones encaminadas a asegurar al trabajador una permanencia indefinida en la prestación de sus servicios y pertenece a él la determinación del tiempo que durará en su empleo, no pudiendo ser rescindida la relación de trabajo arbitrariamente por el patrón sin incurrir en responsabilidad.

A este respecto, las normas fundamentales son: Una de ellas, de orden constitucional, que establece que el patrón no podrá despedir a un trabajador en forma arbitraria, sino cuando el trabajador incurra en un incumplimiento, previsto en la ley laboral, en el artículo 47, como causa de rescisión, o porque medie una circunstancia señalada en la fracción IV del artículo 50 de la citada Ley que implique la terminación de la relación. En caso contrario, esto es, si el patrón decide arbitrariamente la ruptura del contrato, el trabajador, a su elección puede reclamar una indemnización o el cumplimiento del contrato, o sea la reinstalación en el empleo, en forma obligatoria para el patrón, el cual sólo puede librarse de ésta carga mediante una indemnización, en los casos de excepción previstos en el artículo 49 de la Ley.

La otra norma se integra con un conjunto de -- disposiciones contenidas en la Ley Laboral, de la que se -- deriva el principio general de que todo contrato es de duración indefinida, salvo los casos de los contratos para o bra determinada o por tiempo determinado, pero en esas dos últimas hipótesis, los contratos, no obstante la estipulación respectiva, devienen en contratos de duración indefinida mientras subsista la materia de trabajo.

Finalmente señalamos, que la permanencia de los trabajadores en sus empleos está vinculada al régimen del Seguro Social obligatorio, particularmente a las ramas de seguro de invalidéz, vejez, cesación involuntaria del trabajo y muerte, ya que las pensiones respectivas se dan en función del tiempo, durante el cual, los trabajadores y -- los patronos han cubierto las aportaciones correspondien-- tas.

C) EXCEPCIONES AL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD.

Las excepciones al principio de estabilidad, -- se refieren a las relaciones laborales que, dada su natura -- leza no pueden tener el carácter de definitivas. Dichas -- excepciones consignadas en los artículos 36, 37, y 38 de--

la Ley Federal del Trabajo, son las siguientes:

1.- La relación de trabajo para obra determinada.

Para que esta hipótesis se realice, es necesario que exista una relación de trabajo que se extinga con la terminación de la obra, para la cual se contrataron los servicios del trabajador, habiéndose pactado de antemano, que el contrato de trabajo obliga a las partes, única y exclusivamente a la realización de una obra; ya que es necesario que el trabajador conozca el tiempo que va a durar el servicio y la remuneración que va a recibir por prestar dicho servicio, con el fin de no afectar los intereses del trabajador.

Un ejemplo típico de este contrato es el de la industria de la construcción, en donde se contratan los servicios de albañiles, plomeros, arquitectos, etc., para la construcción de un bien inmueble, el cual, al ser concluido en el tiempo fijado, se disuelve inmediatamente la relación de trabajo.

Independientemente de que en efecto se trate

de una obra determinada, es necesaria la estipulación expresa, porque de lo contrario, el contrato deberá entenderse como celebrado por tiempo indefinido.

2.- La relación de trabajo a tiempo determinado.

Esta modalidad se encuentra reglamentada en el artículo 37 de la Ley Laboral que dice:

" El señalamiento de un tiempo determinado puede de unicamente estipularse en los casos siguientes:

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

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

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

La redacción de la Ley es bastante precisa, pero debemos tomar en cuenta el artículo 39, que nos dice -- que el contrato se prorrogará, aun vencido éste, por todo el tiempo que perdure la materia del trabajo.

Con esto, el contrato por tiempo determinado, tiene una modalidad, que es la prórroga.

IV.- Relación de trabajo para la explotación de minas.

El artículo 38, en relación con el 39, de la Ley Federal del Trabajo, rigen la explotación de minas; debido a que este tipo de trabajo no puede contratarse con carácter indefinido, por lo que la Ley ha previsto que este tipo de contratos se celebren por tiempo determinado, con la posibilidad de prorrogarse sólo durante el tiempo que perdure la materia del trabajo, en virtud de que las minas pertenecen a la categoría de los bienes naturales no renovables.

C A P I T U L O I V

APORTACION DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

- A) CONSTITUCION DE 1917.
- B) TEORIA INTEGRAL
- C) ASPECTO PROTECTOR Y REIVINDICADOR DE LA
TEORIA INTEGRAL.

APORTACION DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

A) LA CONSTITUCION DE 1917.

La promulgación de la Constitución político-social de 1917, con la que se consolidó jurídicamente nuestra Revolución, inició la etapa de protección y reivindicación de la clase trabajadora en México y como ejemplo a seguir para el mundo entero, consignando en su texto los derechos que el trabajador ya poseía dada su calidad de persona, pero sobre los cuales nunca antes se había legislado constitucionalmente, en ningún tiempo y en ningún país.

Muy acertado estuvo el Constituyente de Querétaro, al defender ardientemente la idea, que surgió de los genuinos representantes obreros y se gestó dentro de la misma Asamblea, de elevar los derechos de la clase trabajadora a la categoría de normas constitucionales.

El pueblo mexicano se encontraba ya cansado de la burla de que habían sido objeto sus derechos, por lo que se mostró, a través de sus representantes, desconfiado en cuanto a dejar a las leyes reglamentarias la consig-

nación de ellos. No dejaba de tener razón al insistir en que, debían incluirse sus conquistas en el texto constitucional, pues sólo así podrían salvaguardarse, mientras que si se dejaban al legislador ordinario, podían pasar toda--
vía muchos años para que se hicieran realidad o quizá nunca se hubieran hecho.

Fué así como los Legisladores de 1916-1917 --
crearon en nuestro país el Derecho Social y con él, el Derecho Constitucional del Trabajo. Nunca antes se habían --
consignado los Derechos Sociales en ninguna Constitución --
del mundo, por lo que el mérito es de nuestros Constituyén--
tes que al romper en Querétaro los moldes tradicionales --
de el Derecho Constitucional iniciaron la nueva etapa de --
Constituciones político-sociales, que comprendan, al lado
de las garantías individuales, las garantías sociales que--
tutelan a las clases económicamente débiles, consagrándolas
en los artículos 27 y 123 en los que se encuentran los --
principios básicos del Derecho Agrario y del Derecho del --
Trabajo respectivamente.

Sin embargo, la seguridad lograda con los dere--
chos consignados en la Constitución, aunque es mayor, no --
es absoluta, prueba de ésto, son las reformas que ha sufrí--

do su texto por algunos regímenes gubernamentales, cambiando el sentido verdadero del contenido del texto original.- Cuyas consecuencias han sido con relación a nuestro tema - la modificación de la estabilidad absoluta de los trabajadores en una estabilidad relativa, llenando en contra de los principios revolucionarios en perjuicio de la clase trabajadora.

B) TEORIA INTEGRAL.

Estas reformas, la legislación ordinaria y la Jurisprudencia de la Suprema Corte, han desintegrado el artículo 125, y con él, el Derecho del Trabajo. La Teoría Integral se ha encargado de analizar, ese sentido original, derivándolo de los textos de los debates de los Constituyentes, de los que se desprende, que se trataron de comprender exclusivamente, los derechos de la clase trabajadora, sin incluir los derechos del capital. Esto es comprensible, pues es la clase más débil la que necesita que se le tutele y proteja, por ser ella la que carece de medios para defenderse cuando son violados sus derechos. Es por eso que el artículo 123 establece un conjunto de normas tuteladoras que tienden a igualar la situación del patrón y del trabajador frente a la Ley, brindándole protección a éste, para que pueda desarrollarse en un medio mejor. Estas nor

mas tienden a la consecución del equilibrio de los factores de la producción, con el fin de que, logrando su armonía, esta cristalice en la paz y progreso de la Nación.

Pero no se limita el contenido de este artículo a proteger a los trabajadores, sino que tiende a su reivindicación, es decir, a la consecución de todo lo que pertenece al trabajador y que a través del tiempo y la explotación sistemática de que ha sido víctima ha sido desposeído.

El mérito de la Teoría Integral, es primera - mente, el haber dado a conocer el texto del artículo 123 y, como debe interpretarse este artículo: a favor siempre de los trabajadores, entendiéndose por tales, no sólo a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos sino de una manera general todo contrato de trabajo. Es decir, la Teoría Integral sostiene que todos los beneficios concedidos a los trabajadores corresponden a: todo aquél - que preste un servicio personal remunerado.

Desgraciadamente siendo bastante extensa la -- protección que concede este artículo, en la realidad ha sido poco lo que se ha logrado, pues muchas de sus disposici

nes son letra muerta, sin embargo, creemos que algo se ha a adelantado, pues la ley ya consagra los derechos, y el cumpli miento de éstos, es tarea que se nos ha de encomendar a los que pretendemos llegar a defender a la clase trabajadora,-- que por fortuna para ella, gracias a la benéfica influen-- cia del Maestro Trueba Urbina, cada vez somos más.

La Teoría Integral, que tantos beneficios ha de traerle a la clase trabajadora, pues da a conocer, cual debe ser la verdadera interpretación de sus derechos, se debe a la dedicación y estudio, que durante tanto tiempo le ha -- brindado el Dr. Alberto Trueba Urbina, pues aunque su gran- modestia lo hace repetir frecuentemente que su labor, ha si do, sólo el descubrimiento de la Teoría que los Constituyén- tes crearon. De no haber sido por los profundos estudios -- que sobre ella ha realizado, no hubieramos llegado a compren- der el verdadero significado de ésta.

La Teoría Integral que constituye un baluarte - para la clase trabajadora, está siendo dada a conocer fecun- damente, tanto por su propio descubridor como por sus nume- rosos adeptos.

Esta Teoría cuyo contenido es bastante amplio,-

la ha sintetizado de la siguiente manera:

1.- " La Teoría integral divulga el contenido del artículo 123, cuya grandiosidad insuperada hasta hoy identifica al derecho del trabajo con el derecho social, --- siendo el primero parte de éste. En consecuencia, nuestro derecho del trabajo no es derecho público ni derecho privado.

2.- Nuestro derecho del trabajo a partir del 1o de mayo de 1917, es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador; no por fuerza expansiva, sino por mandato constitucional que comprende: a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, burócratas, agentes comerciales, médicos, abogados, artistas, deportistas, toreros, técnicos, ingenieros, etc. A TODO AQUEL QUE PRESTA UN SERVICIO PERSONAL A OTRO MEDIANTE UNA REMUNERACION. Abarca a toda clase de trabajadores, a los llamados "subordinados o dependientes" y a los autónomos. Los contratos de prestación de servicios del código civil, así como las relaciones personales entre factores y dependientes, comisionistas y comitantes, etc., del Código de Comercio son contratos de trabajo. La nueva Ley Federal del Trabajo reglamenta actividades laborales de las que no se ocupa la Ley anterior.

3.- El derecho mexicano del trabajo contiene normas no sólo proteccionistas de los trabajadores, sino REIVINDICATORIAS que tienen por objeto que éstos recuperen la plusvalía con los bienes de la producción que provienen del régimen de explotación capitalista.

4.- Tanto en las relaciones laborales como en el campo del proceso laboral, las leyes del trabajo deben proteger y tutelar a los trabajadores frente a sus explotadores, así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la misma manera que el Poder Judicial Federal, están obligadas a suplir las quejas deficientes de los trabajadores. (Art. 107, fracción II, de la Constitución). También el proceso laboral debe ser instrumento de reivindicación de la clase obrera.

5.- Como los poderes políticos son ineficaces para realizar la reivindicación de los derechos del proletariado, en ejercicio del artículo 123 de la Constitución social que consagra para la clase obrera el derecho a la revolución proletaria podrán cambiarse las estructuras económicas, suprimiendo el régimen de explotación del hombre por el hombre.

La Teoría integral es, en suma, no sólo la ex-
plicación de las relaciones sociales del ARTICULO 123 -pre-
cepto revolucionario- y de sus leyes reglamentarias -produc-
tos de la democracia capitalista- sino fuerza dialéctica pa-
ra la transformación de las estructuras económicas y socia-
les, haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales --
del trabajo y de la previsión social, para bienestar y feli-
cidad de todos los hombres y mujeres que viven en nuestro -
país."

De la claridad de la síntesis anterior podemos-
apreciar que el objeto de la Teoría Integral, es dar a cono-
cer los verdaderos derechos que consagra el artículo 123, -
para la clase trabajadora, que tienen por objeto tutelar a-
todos los trabajadores en general, ya sea dentro o fuera --
del campo económico, la anterior aceverción de la Teoría In-
tegral está sólidamente fundada en el texto del citado ar-
tículo.

En el concepto que de "trabajador" nos da la --
Ley Federal del Trabajo encontramos el requisito de la su-
bordinación, lo que no concuerda ni con el texto constitu-
cional que no consagra ese requisito y tampoco con la expo-

(1) Trueba Urbina Alberto, Trueba Urbina Jorge.-Nueva Ley
Federal del Trabajo Comentada.- México 1970

ción de motivos de dicho artículo, en el que precisamente hizo mención de que las relaciones entre trabajadores y patronos serían igualitarias.

C) ASPECTO PROTECTOR Y REIVINDICADOR DE LA
TEORÍA INTEGRAL.

La Teoría integral sostiene que todas las disposiciones sociales que consagra el artículo 123, son proteccionistas de los trabajadores, tendientes a mejorar las condiciones económicas, en función niveladora de las clases -- económicamente débiles.

"La segunda finalidad del artículo 123 es más trascendental, pues no se conforma con la protección y tutela de los trabajadores, sino que se encamina con los propios derechos que integran dicho precepto, a conseguir la reivindicación de la clase trabajadora en el campo de la producción económica, a efecto de que se recuperen la plusvalía -- en los mismos bienes de la producción que fueron originados por la explotación del trabajo humano. Así recupera el proletariado los derechos del producto íntegro de sus actividades laborales, que sólo puede alcanzarse socializando -- el capital".(2)

2) Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo.- Edit. Porrúa.- México 1970.

La protección de las leyes en las relaciones laborales debe extenderse al campo del proceso laboral, protegiendo y tutelando a los trabajadores frente a sus explotadores. Así, la naturaleza del derecho procesal del trabajo se deriva " de las causas que originaron su nacimiento y de su objetivo fundamental: es reivindicador de la entidad humana desposeída, que sólo cuenta con su fuerza de trabajo - para subsistir, caracterizándose por su mayor proximidad a la vida; pugna por el mejoramiento económico de los trabajadores y significa el inicio de la transformación de la sociedad burguesa hacia un nuevo régimen social de derecho."

(3)

En cuanto a los Tribunales de Trabajo, la protección se hace efectiva mediante la obligación que tienen, -- tanto las Juntas de conciliación y Arbitraje como el Poder Judicial Federal de suplir las quejas deficientes del trabajador.

Hemos enunciado someramente los principios básicos sostenidos por la Teoría Integral, principios que deben ser rectores en la interpretación y aplicación del Derecho Mexicano del Trabajo para poder llegar a realizar el ideal revolucionario que le dió origen.

(3) Trueba Urbina Alberto.- Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo.-Ed. Porrúa México 1965.

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

I.- El problema del desempleo es grave y de difícil solución. Su magnitud se manifiesta en impedir el debido desarrollo de nuestro país, por lo que, deben tomarse medidas para su resolución. Este problema se solucionaría en gran parte, mediante la creación por el estado de fuentes de trabajo. Una segunda solución que ayudaría a la resolución de este problema, sería haciendo efectivos los derechos que el trabajador posee, en cuanto a estabilidad y tratándo de aumentar éstos, con el fin de dificultar la realización de despidos arbitrarios.

II.- En la fracción XXII del artículo 123 de nuestra Constitución político-social, está consignada la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, dicha estabilidad reúne dos aspectos muy importantes para la clase trabajadora: la permanencia en el empleo, y la continuidad de sus prestaciones.

III.- El principio de estabilidad absoluta, - consignéado en el texto original del artículo 123, fué --

desvirtuado por la interpretación que le dió la Suprema Corte de Justicia otorgándole al patrón, el derecho de opción que debe ser exclusivo del trabajador. De la reforma constitucional, que, si bien es cierto que es contrarrevolucionaria, se consiguió que cuando menos, ya establecidas las excepciones a la reinstalación obligatoria, en todos los demás casos el patrón no podrá eximirse de la obligación de reinstalar al trabajador.

IV.- Las excepciones establecidas en la Ley a la reinstalación obligatoria, prevén los casos en que por la naturaleza especial de las relaciones existentes entre el trabajador y el patrón, la reinstalación podría traer consecuencias negativas para el trabajador.

V.- El objeto de la Teoría integral es lograr en beneficio de la clase trabajadora, la aplicación del texto del artículo 125 como fué concebido por los Constituyentes de Queretaro.

VI.- Su importancia radica en que, si atendemos a los principios por ella sostenidos, la protección y reivindicación debe hacerse efectiva en la forma amplia

en que se encuentra consagrada en nuestra Constitución.

VII.- En relación a nuestro tema, el beneficio de la Teoría integral, se manifiesta en la tendencia a solidificar la permanencia de los trabajadores en su empleo, para el bienestar y tranquilidad general.

VIII.- Fué en el Congreso Constituyente de Querétaro de 1916-1917, en donde se creó el Derecho Mexicano del Trabajo, para México y para el mundo entero. Esto ha sido demostrado ampliamente, por el Dr. Alberto Trueba Urbina con la Teoría integral, en su libro, "El Nuevo Derecho del Trabajo".

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

- 1.- Alonso Olea Manuel, "El Despido". Edit.Inst. de Estudios Políticos, Madrid 1957.
- 2.- Cabanellas Guillermo.- Introducción al Derecho-Laboral.- Vol. III.
- 3.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.- Editorial Porrúa, S.A.- Vigésima octava edición, México 1965.
- 4.- De la Cueva Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Editorial Porrúa, S.A.- México 1969.
- 5.- Diario de los Debates del Congreso Constituyente-1916-1917.- Tomo I y II.- Impreso en los talleres-Gráficos de la Nación.- México 1960.
- 6.- Katz Ernesto.- La Estabilidad en el Empleo.- De - Palma.- Buenos Aires 1957.
- 7.- Krotoschín Ernesto.- Tratado Práctico de "Derecho-del Trabajo", Buenos Aires, Tomo I.
- 8.- Méndez Aparicio.- La Huelga y los Derechos Jubilatorios en la Ley.

- 9.- Reyes Ponce A.- Estudio Sobre la Reinstala --
ción Obligatoria.- Tercera mesa Redonda de De
recho Laboral.- México 1962.
- 10.- Sánchez Alvarado Alfredo.- Apuntes de Derecho-
del Trabajo.
- 11.- Trueba Urbina Alberto, Trueba Barrera Jorge.--
Ley Federal del Trabajo Reformada y adicionada.
México 1966.
- 12.- Trueba Urbina Alberto.- Tratado Teórico Prácti
co de Derecho Procesal del Trabajo.- Edit. Por
rúa.- México 1965.
- 14.- Trueba Urbina Alberto, Trueba Barrera Jorge.--
Nueva Ley Federal del Trabajo Comentada.-
- 15.- Trueba Urbina Alberto.- "El Nuevo Artículo 123",
Edit. Porrúa, S.A., México 1962.
- 16.- Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho del Traba
jo.- Edit. Porrúa, México 1970.