

FACULTAD DE DERECHO - UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

LA REINSTALACION OBLIGATORIA EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

MAESTRO EN DERECHO
M. R. E. S.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA
BLANCA RUTH ESPONDA ESPINOSA
México, D. F. 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.

In Memoriam, a mi padre
A mi madre, dulce y generosa.

A mis hermanos:
Alfredo
Adolfo y
Martín.

A Lety

Con amor, a Carlos

Al Dr. Alberto Trueba Urbina

Con gratitud sincera a:

Todos mis maestros que han
contribuido a mi formacion.

LA REINSTALACION OBLIGATORIA EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO

Pags.

INTRODUCCION 1 - iii

CAPITULO I

PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO
APLICABLES A LA REINSTALACION OBLIGATORIA. 1 - 10

CAPITULO II

LA REINSTALACION OBLIGATORIA EN EL ARTICULO
123 DE LA CONSTITUCION.

- a) Discusion y aprobacion del texto original
del Art. 123 de la Constitucion en la Se-
sion del 23 de enero de 1917. 11 - 12
- b) Interpretacion contradictoria de la Supre-
ma Corte de Justicia de la Nacion. 12 - 21
- c) Critica de los Tratadistas. 21 - 27
- d) Reforma Constitucional a las fracciones
XXI y XXII del Artículo 123. 27 - 31

CAPITULO III

LA REINSTALACION OBLIGATORIA EN LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO DE 18 DE AGOSTO DE
1931.

- a) El Artículo 124 de la Ley, y Fracc. I. 32 - 37
- b) Fraccion II del Art. 124. 37 - 38
- c) Fraccion III del Art. 124 38 - 40
- d) Fracción IV del Art. 124 41 - 56
- e) Fracciones V y VI del Art. 124. Jurispru-
dencia de la Corte en esta materia. 56 - 61

CAPITULO IV

Págs.

LA REINSTALACION OBLIGATORIA EN LA NUEVA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

a) El Art. 48 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.	62 - 71
b) Excepciones al principio de la Estabilidad del Trabajador en su Empleo	71 - 73
c) Fracción I del Art. 49 de la Nueva Ley	73 - 75
d) Fracción II del Art. 49.	75 - 77
e) Fracción III del Art. 49.	77 - 81
f) Fracción IV del Art. 49	82
g) Fracción V del Art. 49	83
BIBLIOGRAFIA y Legislación Consultada	84 - 85

* * * * *

Justitia: constans et
perpetua voluntas ius
suum cuique tribuendi.
(D.I.1.1.pr.)

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

El trabajo es indiscutiblemente expresión de la actividad creadora del hombre. A través de esa actividad - transforma las cosas, confiere sentido a muchas realidades, imprime valor a esa actividad. El trabajo significa un esfuerzo que alcanza su máximo valor en la medida que es ejecutado por el hombre mismo. Es una ley natural, puesto que la naturaleza impone al hombre el trabajo y en tal sentido, todos los hombres han tenido y tienen el derecho y el deber de trabajar, con lo cual parece ser que el trabajo se convierte en el mandato universal por excelencia.

Desde los más remotos tiempo el hombre ha tenido que llevar a cabo esa actividad para conseguir lo indispensable para su subsistencia.

Asimismo el trabajo como factor de la producción es un elemento importante puesto que en tanto que el capital existe debido a que se ha generado por el trabajo, éste existe por la energía humana, o sea por la voluntad y esfuerzo -

del trabajador mismo. Esto es, el trabajo no ha necesitado de otro elemento para subsistir.

El trabajo debe ser regulado a fin de que no sea objeto de explotación y tampoco uso de mercancía, sino que dignifique y ennoblezca al hombre. De ahí que ha sido y es motivo de preocupación y problema fundamental del legislador el ir adaptando el contenido de las leyes a la realidad y en el campo del Derecho Laboral además, el de lograr un equilibrio entre el trabajo y el capital.

Este equilibrio no viene a ser sino la distribución equitativa de los bienes de la producción. Por cuanto al trabajo obrero se refiere, se trata de la distribución de los bienes industriales; y por cuanto al trabajo campesino a la distribución de la tierra, principal bien. Esta última parte se ha logrado al realizarse la reforma agraria; sin embargo la primera, aún no se ha iniciado. El legislador laboral tiene una misión importante que cumplir, que -- consiste esencialmente en la reivindicación del trabajador. Es por esto que nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo se ha caracterizado por su espíritu proteccionista hacia la clase trabajadora y ha tutelado de la mejor manera posible, las garantías sociales.

Uno de los mayores bienes jurídicos a ser tutelados aparte de la vida del trabajador, es la seguridad -- económica del mismo, puesto que debido a nuestra sistema - político-económico, nuestra existencia se basa en un ordenamiento ya establecido de valores económicos. Asegurar - al trabajador la estabilidad en su empleo viene a ser uno de los derechos fundamentales para que éste pueda tener un nivel económico decoroso de vida, como nos dice el propio texto de la Nueva Ley.

El contenido esencial de esta tesis, ha sido - reiterar la postura adoptada por el Congreso Constituyente de 1917, que consiste en afirmar que el trabajador tiene - derecho a su trabajo y por tanto a la reinstalación obligatoria; y que las excepciones que la misma Ley ha creado - eximiendo al patrón en el cumplimiento de esta obligación, obedecen únicamente al beneficio directo que el trabajador pueda obtener mediante el pago de la indemnización, mas no debe entenderse como derecho y opción en favor del patrón. Se sostiene asimismo, que las excepciones que consisten en el pago de la indemnización correspondiente, constituyen una doble garantía para el trabajador, en los casos que la Junta juzgue como extremos, o sea, aquéllos en que la reinstalación no viniese a constituir un auténtico beneficio en favor del trabajador.

C A P I T U L O I

PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO APLICABLES A LA REINSTALACION OBLIGATORIA.

La Nueva Ley Federal del Trabajo vino a reiterar en su afán dinámico la tutela proteccionista de la clase trabajadora, al través de muchas instituciones que habían sido relegadas a un segundo término por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia que derribó la reinstalación obligatoria, aunque ésta se encontraba contenida en el Art. 123 desde que el Constituyente las plasmó en nuestra Constitución Político-Social de 1917.

Aunque aparentemente resulte peligroso el uso del término "Justicia Social" en nuestra Nueva Ley en su Art. 2o. puesto que se trata de una connotación un tanto vaga, amplia y doctrinaria que en la actualidad se menciona con frecuencia y que para cada sector tiene un significado variable puesto que no encaja dentro de un cartabón definido, consideramos necesario hacer resaltar el interés que el legislador ha puesto en este nuevo intento de superación de los derechos intrínsecos a la persona del trabajador mismo, y es por esto que al efecto se transcribe la definición de lo que Guillermo Cabanellas dice en su Diccionario de Derecho Usual:

"Justicia Social.- Expresión tan divulgada como

imprecisa y habitual ya desde fines del Siglo XIX. Para los partidos revolucionarios, por Justicia Social se entiende - la implantación de sistemas socialistas o comunistas más o menos audaces; para los enemigos de estas tendencias, pero- temerosos de la fuerza popular, por Justicia Social se acep- ta toda concesión mínima que halague a las masas sin compro- meter gravemente el "status quo" económico y de clases; pa- ra el liberalismo sincero o progresivo, la Justicia Social- se condensa en el intervencionismo de Estado, tendencia pro- pensa al reconocimiento de ciertas reivindicaciones de los- trabajadores, pero sin destrucción de las bases capitalis- tas de la sociedad burguesa. La amplitud de la frase de mo- da en todos los regímenes políticos del Siglo XX, se com- prueba con solo recordar que han declarado servirla y hasta realizarla desde totalitarios fascistas o totalitarios comu- nistas. Sin embargo, en apreciación serena, la Justicia So- cial parece situarse en la zona de enlace del liberalismo - avanzado y del socialismo orgánico, con grados y variacio- nes de enumeración difícil por los muchos matices del pensa- miento al respecto y de los partidos y grupos que la propug- nan."

Asimismo también pensamos en que al mencionar - el Art. 3o. de la Nueva Ley que el trabajo es un derecho y un deber sociales, está incluyendo el término doctrinario que va de acuerdo con el espíritu proteccionista de la -

....3

Nueva Ley, máxime que dentro de ésta, únicamente se establecen mínimos de garantías sociales y las cuales deben ser dignas y respetadas; y que como lo menciona la misma Ley, deben asegurar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. Pero nos encontramos con el problema de que la Ley no establece qué es o qué debe entenderse por Justicia Social sino que únicamente se concreta a enunciarle, pensamos por esta circunstancia, que se refiere al principio de la distribución equitativa para la clase trabajadora de los bienes de la producción. En consecuencia, entendemos por justicia social la reivindicación de la clase trabajadora con relación al capital. Esto nos da la oportunidad de hacer una somera exposición de lo que el ilustre tratadista y maestro Doctor Trueba Urbina nos dice acerca de la Justicia Social en su teoría integral del derecho del trabajo: "

"El derecho social penetró en el derecho del trabajo en el Art. 123 de la Constitución de 1917 creando un Estado social con garantías sociales en favor de los trabajadores y con órganos creadores de derecho objetivo del trabajo, como son las Comisiones Especiales del Salario Mínimo. También son las Comisiones encargadas de fijar el porcentaje de utilidades, así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje para dirimir los conflictos entre trabajadores y patronos, con funciones tutelares y reivindicatorias".

"La Teoría integral investiga el contenido del dere-

cho del trabajo y descubre que las normas del Art. 123 no sólo son aplicables a los que trabajan en la producción económica - sino a todo el que presta un servicio a otro: los contratos de prestación de servicios del Código Civil son contratos de trabajo; pero el contrato de trabajo es una institución social en el que no impera la voluntad de las partes sino las normas sociales de la legislación del trabajo. También son contratos laborales las prestaciones de servicios que realizan los empleados comerciales conforme al Código de Comercio. El derecho mexicano del trabajo protege por igual al obrero, empleado, doméstico, artesano, abogado, médico, torero, beisbolista, artista, et."

"El derecho mexicano del trabajo no sólo es proteccionista - sino reivindicatorio de los derechos del proletariado, en función de socializar los bienes de la producción suprimiendo la explotación del hombre por el hombre"

"El derecho procesal del trabajo, es derecho justiciario social y tiene por objeto proteger al trabajador en el proceso, rompiendo el principio tradicional de bilateralidad de las partes, es decir, de igualdad, porque el principio es falso. Si el obrero y el patrón son desiguales en la vida, también tienen que ser desiguales en el proceso. Los tribunales del trabajo deben reivindicar a los trabajadores en el proceso".

Según el maestro, la justicia social no sólo es proteccionista sino reivindicadora, pues de no ser así, solo queda un camino a seguir por la clase obrera; la revolución proletaria, para el cambio total de estructuras económicas y políticas.

Así también que de acuerdo con la dinámica del derecho laboral tendrán que ir mejorándose las garantías -- sociales hasta lograr la superación del equilibrio entre la clase trabajadora y la patrona, no sólo mediante el asegura miento de la primera en sus condiciones de vida, dignificando el trabajo en todas sus manifestaciones, como quedó asen tado en la VII Conferencia de Montevideo, sino reivindicando los derechos del proletariado.

Una de las aportaciones fundamentales de la Nueva Ley Federal del Trabajo es la de substituir el concepto de contrato de trabajo por el de "relación de trabajo" y que dice: "Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un servicio perso nal subordinado a una persona física o jurídica mediante el pago de un salario". Estamos en contraposición de lo expresado en sus observaciones por la iniciativa privada, que opina: " Estimamos que es más precisa y técnica la noción de contrato, tanto más que se trata de un concepto claramente definido, aceptado por los patronos y los trabajadores y de tal manera que un cambio acarrearía desorientación al respec to". (1) No creemos que este cambio dé origen a confusiones, puesto que en la práctica actualmente, aunque se habla de contratos colectivos de trabajo, contrato individual de tra-

(1) Observaciones al Anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo de la Conf. Patronal de la República Mexicana. Mexico D.F., 1968, Pag. 3, párrafo 6o.

bajo y contrato-ley, no son sino actos que en realidad originan relaciones de trabajo, puesto que se han apartado del concepto civilista y tradicional de las obligaciones, y esto no porque se considere obsoleto el término, sino porque la Ley laboral interviene imperativamente entre las partes-relacionadas para garantizar al trabajador un nivel decoroso de vida. Todavía hace unos cuantos años el Dr. De la Cueva sostenía que el contrato individual de trabajo continuaba siendo la institución fundamental del derecho del trabajo; y escasos años después su honradez intelectual lo llevó a declarar su convencimiento de que en nuestro derecho se ha substituído el contrato de trabajo por la relación de trabajo, sin que le sea aplicable la teoría general de las obligaciones y de los contratos. (2) El Lic. Hans Fisher G. al expresar su opinión relativa a los problemas que pudiera originar la interpretación del término relación laboral dice que al considerar toda actividad libre, intelectual y material puede existir la pretensión de que a los comisionistas y profesionistas se les confunda con trabajadores subordinados. Creemos que no es posible esto, ya que tanto un comisionista como un profesionista son trabajadores, solo habría que determinar la llamada subordinación, dependencia económica y relación laboral, pero podemos concluir que esto

(2) Memoria. V Mesa Redonda sobre el Der. del Trabajo. Conf. Patronal de la Rep. Mex., Der. Individual del Trabajo.- Ponencia Presentada por el Lic. Guillermo Merino Alcantara. Página 8, Párrafo 2o.

no es necesario, pues todo aquél que presta un servicio a otro, es trabajador. Al amparo de la Nueva Legislación Laboral nos es fácil concluir que los comisionistas sí son considerados como trabajadores, protegiéndolos en sus derechos más fundamentales. De esta manera nos habla la Ley en su Art. 80. de que "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado..... Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo, toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado o preparación técnica requerido por cada profesión u oficio". De esta forma es jurídicamente válido afirmar que un comisionista, o un profesionista sean trabajadores para todos los efectos de las disposiciones laborales, que sin embargo, tendrán que sujetarse a una regulación más especial en cuanto a los caracteres particulares de las funciones que desempeñan. Pero en cuanto a las generalidades, son aplicables todos aquellos principios generales de la Ley.

Muchos tratadistas modernos han aceptado el tránsito del contrato de trabajo hacia el de relación de trabajo. "Por la incorporación del trabajador asalariado a una comunidad de trabajo que se denomina relación de trabajo".

(3). Toda la conducta de la vida del trabajador, según se refiere de Ripert, está determinada por el trabajo; de aquí

(3) André Rouats y Paul Durant. Précis du Travail. Elt.1957.

que se tenga derecho a la estabilidad en el empleo (propiedad) incorpórea) no originada ni sostenida por un contrato, sino - por una permanente relación de trabajo sin olvidar que la vida humana no puede ser objeto de un contrato, porque el trabajo es el hombre mismo, energía y espíritu, materia de esta relación y siguiendo a Paul Durant que explica ahora por qué fácilmente el derecho del trabajo puede aplicarse a situaciones fácticas creadas independiente, ya en su formación o en su realización. El Dr. Mario de la Cueva explica que el iniciar el trabajador la prestación de sus servicios subordina su energía de trabajo a los fines de la empresa, y hace nacer en una relación jurídica regulada por la Ley, la facultad de mando en el patrono y el deber de obediencia en el trabajador, - ambos vínculos jurídicos que operan y producen efectos legales tan sólo por cuanto al trabajo del empresario relacionado se refiere. Así, el poder jurídico se resume en el poder de disposición de la energía de trabajo y subordinada e inseparable ésta de la persona humana, trabajador. Ello todo independientemente del acuerdo de voluntades. Ahora los técnicos franceses añaden la subordinación jurídica a la subordinación económica, repitiendo que el contrato de trabajo perdió así su importancia porque desde el momento de la aparición de la presencia de la relación de trabajo, operará y la Ley imperati-

vamente y en protección generosa y abundante pero obligada para la clase trabajadora. Pero el concepto de subordinación tiene un origen civilista y pese a la definición de la exposición de motivos de la Iniciativa de la Nueva Ley, no existe subordinación sino antes cambio de derechos y obligaciones que conforme al ideario de los constituyentes de 1917 tales relaciones tienen una naturaleza igualitaria en función de que cada uno de los sujetos de la relación cumpla con sus deberes sociales.

Ha sido nuestro principal objetivo enfatizar -- acerca de la estabilidad en los puestos, la posibilidad de que ésta sea llevada al cabo en la manera en que fue pro-- puesto desde el Constituyente de 1917. Sin embargo, nos -- hemos encontrado al través de una somera búsqueda en los -- textos legislativos, así como en la jurisprudencia de la -- Suprema Corte que la reinstalación obligatoria dejó de ope-- rar como tal desde 1941 en que la Suprema Corte sustentó -- tesis contraria en el caso de Oscar Cué, aduciendo la pre-- rrogativa que la misma Ley daba al patrón la alternativa -- de someterse o no al arbitraje de las Juntas de Conciliación. Asimismo se ha dejado sentir la falta de conciencia por parte del órgano jurisdiccional laboral en cuanto a la aplicación de los principios establecidos tanto en la misma Constitución como en las diferentes leyes laborales. De esta manera

....10

podemos afirmar que el espíritu de la reforma constitucional al Art. 123 en 1962, así como ahora la abrogación de la Ley Federal del Trabajo de 1931 Reformada, por la acogida que se dió a la Iniciativa de Ley Federal del Trabajo que el Presidente de la República presentó al Congreso de la Unión en -- 1968 y que entrará en vigor el próximo 1o. de mayo de 1970, realmente ha venido a reiterar el respeto a normas proteccionistas en favor de la clase trabajadora al reafirmar que la reinstalación en los trabajos sea obligatoria, en los casos de despido arbitrario.

Como es advertible en el Capítulo IV de este trabajo, la reinstalación en la Nueva Ley, constituye un derecho en favor del trabajador y no del patrón, como la Corte e quívocadamente ha venido sosteniendo de 1941.

Este trabajo tiene por objeto hacer un estudio comparativo de la estabilidad del trabajo en las diferentes legislaciones del trabajo en nuestro país. Es por esto que hemos considerado necesario enunciar de una manera breve las innovaciones que con carácter general vienen contenidas en la Nueva Ley Federal del Trabajo.

El Sector Patronal ha criticado severamente la nueva legislación laboral alegando que ésta es tan proteccionista que viene a fomentar en los trabajadores la holgazanería, ya que sabiendo éstos que se encuentran protegidos, no

desempeñarán debidamente sus funciones. También se ha dicho que el aumento en el costo de producción va a ser tal, que - elevará el nivel de vida en el país y consecuentemente, que este aumento redundará en un grave perjuicio de carácter económico para nuestro país. Sin embargo, debemos tomar en cuenta que una Ley es el producto de muchos estudios, tanto hacentarios, económicos, fiscales, sociales y políticos por organismos especializados y cuyas fuentes fundamentales han sido la realidad político-económica y social de nuestro pueblo. De - manera es que con certeza podemos afirmar que habrán cambios - en nuestras relaciones de trabajo mas no debemos estar temerosos, puesto que sabemos que cualquier proteccion del Derecho del Trabajo, no viene a ser sino un beneficio en favor de una clase numerosa que es la trabajadora. Y es precisamente a ella a quien este derecho debe tutelar y de hecho tutela. No pretendamos hacer que los beneficios en favor de esta clase sean pasados al Sector Patronal que es el poderoso y fuerte y que explota el trabajo. De esta manera, otra vez repetimos, que la Ley Federal del Trabajo no persigue otro fin que el equilibrar las fuerzas de la producción, que esencialmente radican en tre el capital y el trabajo. Sin olvidar con ello que, en tratándose del trabajo, éste no es un objeto de comercio, ni una mercancia, sino un deber y derecho correlativos en las relaciones laborales.

C A P I T U L O I I

LA REINSTALACION OBLIGATORIA EN EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION.

a).- Discusion y aprobacion del Texto original del articulo 123 de la Constitución en la sesión del 23 de enero - de 1917.

La fracción XXII del Art. 123 en su texto original dice: "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber tomado parte en una huelga lícita, estara obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padre, 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;". Este texto fue aprobado íntegramente como fue propuesto. Mientras que otras fracciones del 123 como son las que hablan de la jornada máxima, del trabajo de las mujeres y de los menores, del reparto de utilidades, etc., fueron motivo de reiteradas discusiones y final

mente aprobadas en su mayoría en virtud del carácter eminentemente social y proteccionista hacia la clase obrera, según se deja sentir en los discursos pronunciados en la Asamblea del-
Constituyente de 1917. Especialmente en aquellos discursos de Macías, Jara, Victoria, Gracidas y entre otros el de Porfirio del Castillo. Todos ellos, ilustres constituyentes que supieron cristalizar los ideales del pueblo mexicano en el Art.123.

b).- Interpretación Contradictoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Desafortunadamente esta institución contenida en - la fracción XXII del Art. 123 que es la reinstalación obligatoria fue objeto de múltiples interpretaciones contradictorias por la Suprema Corte de Justicia.

Hasta antes de 1941 la Corte se había pronunciado en favor de la reinstalación obligatoria como se puede apreciar en la tesis que citaré a continuación, pero que la Cuarta Sala la modificó a partir de esa fecha en resolución contraria al espíritu y texto de la mencionada fracción del Art. 123. Esta modificación la hicieron con apoyo en la interpretación equivocada de la fracción XXI del Art. 123 diciendo que en esa fracción se concede una acción al patrono de no acatar el laudo.

La tesis sostenida por la Corte hasta antes de 1941 encuentra su fundamento legal en una ejecutoria que dice: "Como consecuencia de lo expuesto, debe decirse que la fracción XXI del Art. 123 de la Constitución no tiene aplicación, puesto que si se aplicara, se haría nugatorio el derecho concedido a los trabajadores en la fracción XXII, porque bastaría la negativa del patrón de someterse al arbitraje para que el derecho de elección de los trabajadores entre las acciones de reinstalación y el pago de indemnización de tres meses de salario dejare de producir efecto y, por la misma razón, tampoco pueden tener aplicación los Arts. 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo". De manera es que a juicio de la autora de este trabajo solidarizándose con el Dr. A. Trueba Urbina, el criterio sostenido en la ejecutoria mencionada en el párrafo anterior es correcto.

La jurisprudencia adoptada por la Suprema Corte de Justicia fue en el sentido siguiente: Se interpreta la obligación del patrón de reinstalar al trabajador en su puesto, como una obligación de hacer, alegando 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" (1). De acuerdo con este 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 con la obligación de hacer, éste se ve obligado a resarcir satisfactoriamente mediante el pago de daños y perjuicios. Se habla aquí de un contrato de naturaleza civil. Es importante hacer notar que en primer lugar el derecho del trabajo es un derecho autónomo que constituye un derecho y un deber sociales y que además por no tratarse el trabajo de un artículo de comercio, éste no está sujeto a contrato. Y que en este derecho sí se debe imputar al patrón la obligación de hacer que consiste en cumplir con la continuidad de la relación de trabajo a que se obligó. La naturaleza del contrato de trabajo no es civil, y éste consiste primordialmente en la prestación de un servicio mediante el otorgamiento de una remuneración. Asimismo, es necesario hacer notar que el contrato es una mera formalidad, puesto que la relación se inicia al aceptarse las condiciones de trabajo, bien sea de una manera tácita o expresa. También importante, es hacer notar que la remuneración de que se habla deberá ser justa en los términos estipulados en la Ley Federal del Trabajo. De manera que es fácil advertir que la Suprema Corte de

Justicia de la Nación adoptó una posición contraria al espíritu constitucional que imperaba en el constituyente de 1917.

Sin embargo, como expuse anteriormente el criterio de la Cuarta Sala de la Suprema Corte modificó esta posición - en amparo pronunciado por ese órgano en ejecutoria del 25 de febrero de 1941 en la que se sostuvo tesis contraria como sigue, en el caso de Oscar Cué:

"Cuando se demanda por algún obrero que haya sido despedido injustificadamente, la reinstalación, se está en presencia de una obligación de hacer, porque si de acuerdo con lo previsto por el Art. 1949 del Código Civil vigente, se debe entender por obligación de hacer la prestación de un hecho, reinstalar a un trabajador, tiene forzosamente que ser obligación de hacer, porque el hecho que presta el patrón es el de devolverle al obrero su empleo, es decir, le vuelve a proporcionar trabajo para que pueda operar el contrato respectivo que estaba en suspenso. Establecido lo anterior, se tiene necesariamente que aceptar también que en las obligaciones de hacer, la ejecución forzosa es imposible. Tanto la doctrina como nuestro derecho común y los antecedentes de la Ley Federal del Tr

(3) Derecho Procesal del Trabajo, Tomo III, Edic. 1943, Pág. 441. Dr. Alberto Trueba U. cita: "Diario de Debates de la Cámara de Diputados, XXXIV Legislatura, Tomo II, Número 2, Pág. 14.

bajo, así como ésta, aceptan tal premisa. En efecto, el cumplimiento de un contrato produce dos acciones a favor del acreedor, que son: exigir el cumplimiento forzoso cuando sea posible o en su defecto, la rescisión del contrato y el pago de daños y perjuicios, y así se estableció tanto en el artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo, como en la Exposición de Motivos que el Presidente de la República envió al Congreso en su Proyecto de la Ley Federal del Trabajo, de fecha 12 de marzo de 1931, en el párrafo 52, en donde se dice: "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". Sentado - pues que la reinstalación es una obligación de hacer y que la ejecución forzosa de ésta es imposible, es procedente estudiar ahora la forma de aplicación e interpretación de las fracciones XXI y XXII del Artículo 123 Constitucional. Se tiene en primer lugar, que la fracción XXII del citado artículo 123 establece que cuando el patrón despida a un obrero sin causa -- justificada o por haber ingresado a una Asociación o Sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario; que en el presente caso el Sr. Oscar Cué pide el cumplimiento del con-

... 17

trato, o sea su reinstalación en el trabajo que ha venido desempeñando en la Standard Fruit and Steamship Company; pero como la fracción XXI del propio artículo establece, a su vez, que si el 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 salarios, además de la responsabilidad en el conflicto, no deben estimarse fundados los agravios del quejoso como se ha dicho al principio de este considerando, porque las fracciones del artículo citado son bastante claras y fijan la posición en casos semejantes tanto del trabajador como del patrón, de acuerdo por otra parte, con lo establecido por los artículos 600, 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo. Es evidente además, que tratándose de una obligación de hacer, como es la reinstalación pedida, su incumplimiento se resuelva en el pago de daños y perjuicios de conformidad con la doctrina y con todos los precedentes legislativos, según se ha demostrado en líneas anteriores. Así lo establece el artículo 1949 del ya citado Código Civil vigente, principio éste que además ha sido consignado en las fracciones XXI y XXII, como queda dicho, del Artículo 123 constitucional y limitado, tratándose de los conflictos entre el patrón y el trabajador, el caso en que se

...18

puede dar por terminado el contrato de trabajo sin más consecuencias para el patrón que el pago de tres meses y la responsabilidad del conflicto y sin que las fracciones constitucionales de que se trata, puedan tener aplicación para conflictos económicos y de un orden distinto al de la pugna individual entre el patrón y el obrero. No es admisible ni conveniente, - por otra parte, que estando distanciados uno y otro por motivos que puedan ser múltiples y graves, continuen sin embargo, en una relación forzada que perjudicaría el equilibrio y la armonía que debe existir para la producción entre el capital y el trabajo. Por último y aparte de lo antijurídico y hasta monstruoso que sería ejercer violencia en las obligaciones de hacer, la reinstalación pedida equivaldría a considerar al trabajador con el carácter de vitalicio, cosa que conduciría a los extremos condenados por el Artículo 5o. Constitucional, que prohíbe que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. En conclusión, por todas las razones ya apuntadas con anterioridad, es decir, - porque las fracciones XXI y XXII del artículos 123 constitucional se complementan entre sí, toda vez que cuando, dichas fracciones conceden al trabajador el derecho de exigir el cum

plimiento forzoso del contrato de trabajo o bien, el pago de los daños y perjuicios, y por otra parte, se decide que el patrón pueda negarse a acatar el laudo de la Junta o a 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 exija, porque, ni el legislador ni el juzgador tampoco, pueden llegar a hacer cumplir obligaciones de imposible realización y por otra parte, tampoco se puede dejar sin la justa compensación por la negativa del dador del trabajo a cumplir con la obligación de hacer ya contraída". (4)

Es obvio que los textos de las fracciones XXI y XXII resultan contradictorios entre sí y no complementarios como dice el juzgador de la Cuarta Sala. Asimismo como acertadamente opina el Maestro Trueba Urbina, aceptar un criterio civilista en materia laboral sería tanto como detener el dinamismo y la evolución del mismo. Por esta razón es ilógico poder concebir que los derechos mínimos para el trabajador que el legislador de 1917 plasmó en el Artículo 123, se conviertan

(4) Trueba Urbina A., ob. cita. pag 445-447. Informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación por su Presidente al terminar el año de 1941, Cuarta Sala, Página 37 y sigs.

en un arma en contra del trabajador mismo.

La Constitución Política concedió al trabajador dos acciones en la fracción XXII del artículo 123:- a) el cumplimiento del contrato (mediante la reinstalación) y, b) la indemnización mediante el pago de tres meses de salario. Ambas acciones son opcionales al propio trabajador.

La razón que existe y que fue la alegada y propuesta por los Constituyentes de 1917 fue que a través del cumplimiento del contrato, es decir, mediante la reinstalación obligatoria, se protege al trabajador al tener estabilidad en su empleo. Esto es, se garantiza la seguridad de la percepción de un ingreso, que le permite continuar subsistiendo, no sólo a él sino a su familia también. Considero que es muy importante no omitir que en las familias mexicanas, las responsabilidades de carácter económico residen principalmente en el padre de familia y es por esto que proteger la estabilidad del trabajador, significa proteger la seguridad del mexicano en general.

Debe ser opcional al trabajador y por eso es que se propuso la alternativa de la indemnización. Porque en ocasiones las ofensas a la dignidad del trabajador hechas por el patrón o por los malos tratamientos que provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él, significan un menoscado en la dignidad y estabilidad emocional del propio trabajador, lo que puede redundar en un perjuicio -

....21

para el mismo. Por lo tanto, se debe entender que la segunda acción en favor del trabajador no viene a ser sino una alternativa en casos extremos. Sin embargo, como expuse anteriormente, la Suprema Corte de Justicia no ha seguido este criterio y no sólo se ha quitado al trabajador la opción de escoger entre una solución u otra, sino que se le ha quitado la facultad de poder optar por la reinstalación, cuando éste considere que es lo más conveniente. Es decir, se ha menoscabado el derecho del trabajador en favor de la clase patronal. Es decir, a pesar de que el criterio del legislador es obvio, puesto que en todos los puntos del 123 trata de beneficiar al trabajador, resulta que ahora la Suprema Corte ha interpretado estos principios en forma anversa, contraria al espíritu y sentido del derecho del trabajo.

c).- Crítica de los Tratadistas.

La fracción XXI viene a constituir la antítesis de la fracción XXII puesto que viene a contrariar el sentido de la Ley. Bajo este precepto se han acogido los patronos y respaldados por las Juntas y por la Suprema Corte de Justicia han desvirtuado por completo la finalidad del Art. 123 en cuanto a la reinstalación obligatoria.

No es posible para la autora de este trabajo apoyar

o fundamentar la fracción XXI puesto que va en contra de los principios del derecho del trabajo. Es a mi juicio, una fuga que el legislador no vigiló. Sin embargo, también puede ser que se haya colocado este precepto con el fin de evitar la evasiva del patrono al no someterse al arbitraje, cuando menos al pago de la indemnización correspondiente. Por esto, es quizá que este precepto fue colocado. Sin embargo, no existe continuidad lógica entre ambos preceptos y mucho menos complementación como desatinadamente manifestó el Presidente de la Suprema Corte en su informe de 1941.

En México se adoptó el principio de estabilidad obrera en la fracción XXII del Art. 123. El derecho del trabajo que es protector del obrero, debe dar derecho de permanecer en el el trabajo, pues lo esencial para el trabajador es tener la certidumbre de que no será molestado en su empleo a menos que dé causa justificado de despido.

Por otra parte, dicen los obreros, no pedimos nada en contra de la justicia. Si damos causa justa de despido, que se prescindiera de nosotros, pero mientras cumplamos con nuestro trabajo, que no se nos pueda despedir.

Todas estas ideas obreras coinciden plenamente con la concepción de la Doctrina social católica que considera --

que el trabajo humano no puede equipararse a una mercancía que se compre o que se venda en el mercado. Por ello se sostiene con validez jurídica que la estabilidad en el empleo constituye un derecho inherente a la persona humana que no puede ser substituido por dinero, en el caso de que un patrono quisiera prescindir arbitrariamente y sin causa justificada de los servicios de sus trabajadores.

Salomón González Blanco, expresa sobre el particular que la estabilidad aplicada a los trabajadores significa, en términos generales, firmeza en las relaciones jurídicas y garantía del presente y futuro ... el trabajador que cumple con sus obligaciones no debe estar expuesto al riesgo de un despido arbitrario ... los hombre necesitan poseer confianza plena y real en el presente ... necesitan mirar con seguridad el mañana inmediato y estar ciertos que la satisfacción de sus necesidades familiares no dependerá de la arbitrariedad y del capricho de otros hombres.... (5)

Mario L. Deveali, resumiendo las ideas expresadas, que contienen en términos generales los argumentos más importantes en pro de la estabilidad del empleo, expresa que la estabilidad constituye una aspiración de amplios sectores de trabajadores que se proponen conseguir, mediante ella, cierta seguridad en el empleo. Se trata de evitar despidos arbi

trarios 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 desesperación. (6).

Ernesto R. Katz afirma en concordancia con Deveali, que la estabilidad debe considerarse como el derecho del trabajador a conservar el puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas justificadas, taxativamente determinadas, como en el caso de existir jubilaciones o pensiones, por vejez o incapacidad. (7)

Ante tales argumentaciones, el sector empresarial revisó los contras de la estabilidad obligatoria y concluye que, si bien era cierto que lo que afirmaba el sector obrero de que normalmente un trabajador rendía más si tenía la certeza de su puesto, también lo era que la estabilidad absoluta era antijurídica, antieconómica y antisocial.

Se dice que la reinstalación obligatoria es antijurídica porque desnaturaliza la esencia del contrato, que implica, necesariamente acuerdo de voluntades y, al obligarse al patrono a reinstalar, se desconoce y se pasa por alto

(5) Salomón González Blanco. Comentarios a las Reformas Constitucionales. Inciso a). Artículo 123, Pág. 29.

(6) Mario L. Deveali. Lineamientos del Derecho del Trabajo. 1948, Página 200.

(7) Ernesto R. Katz. Estabilidad en el Empleo y otros Estatutos de Derecho de Trabajo. 1957.

su voluntad. Pero no hay que olvidar que el contrato de trabajo no se rige conforme a los principios de las obligaciones civiles, por una parte, y por otra no es válida la opinión -- que se funda en el artículo V constitucional, pues, si a nadie puede obligarse a prestar un servicio sin su pleno consentimiento, a contrario sensu, a nadie se puede obligar a recibirlo contra su voluntad.

Igualmente se aduce que hay muchos casos en que no es posible probar el hecho justificativo del despido por razones circunstanciales que se dan en la vida real, como ausencia de testigos, imposibilidad o inconveniencia de llevar a ciertas personas, familiares por ejemplo, a declarar ante las autoridades de trabajo.

Se sostiene que es antieconómico porque favorece el "tortugismo" o la infiltración de elementos indeseables -- que, sin dar causa aparente de justificación para el despido, por el buen cuidado que tienen para no dar lugar a él no laboran con la intensidad o calidad necesarias.

Se prostituye la esencia del salario, que consiste en la contraprestación que recibe el trabajador por los servicios que presta, pues bien puede suceder que un patrono a -- quien se ha obligado a reinstalar, a un trabajador lo tenga -- como muestra, sentado y sin laborar, a pesar de pagarle su salario

lario que deja de ser tal por no existir la contraprestacion. En este caso, por no haber salario se dice que lo que recibe el trabajador es una afrenta, una dadiva y el trabajador mexicano no quiere, no merece limosna. (8) En este ejemplo, Cavazos llega a los extremos, puesto que el patron que hiciera esto a un trabajador está dando motivos para que este rescinda su contrato justificadamente por falta de probidad.

Por otra parte, encarece la mano de obra y obliga al patrono a pagar indemnizaciones practamente ilimitadas cuando se niega a proporcionar trabajo al obrero reinstalado las que superarían inclusive, a las de incapacidades o accidentes de trabajo, equiparandolas de hecho, a una renta vitalicia.

El Doctor Trueba opina que la reinstalación debe ser obligatoria con fundamento en la Fracción XXII del Art. 123. Que ir en contra de este precepto es ir en contra de los derechos de los trabajadores. Critica severamente a las interpretaciones contradictorias que se han venido haciendo en torno a este precepto. La reinstalación obligatoria permite la certeza de la obtención de medios de subsistencia para el trabajador y su familia. Opinar en contrario sería

(8) Cavazos Flores, Baltazar.- Mater et Magistra y la Evolucion del Derecho del Trabajo. Edi. 1964. Paginas 55 y 56.

ir en contra de los más elementales principios de derechos humanos consagrados en nuestra Constitución político-social de 1917. Por otra parte aceptar la posibilidad de la indemnización, no viene a constituir más que el alivio temporal y transitorio a una situación anormal de sobrevivencia que puede aquejar a una familia.

No constituye en opinión de la autora de este trabajo, un derecho de inamovilidad, puesto que la misma ley en forma taxativa expone las causas de un despido justificado, en cuyo caso sí puede el patrón despedir a sus trabajadores. Pero no considero que convirtiéndose la reinstalación obligatoria en un derecho absoluto resulta perjudicial, innecesario e irrealizable como opinan algunos autores mexicanos. Por el contrario, otorgar al trabajador la seguridad en su trabajo, significa una protección al trabajador y un afán para garantizar la tranquilidad de la clase obrera, así como un constante deseo de superación, independiente de la posibilidad de ser retirado de su puesto por causas arbitrarias e injustas.

d).- Reforma Constitucional a la Fracción XXI y XXII del Artículo 123.

Motivo de gran inquietud en México fueron las refor-

mas al Artículo 123 de la Constitución y por las cuales se hicieron modificaciones substanciales a nuestra Ley Federal del Trabajo.

Las fracciones reformadas fueron aprobadas por las Cámaras y por la mayoría de las Legislaturas de los Estados y fueron dadas a conocer el 21 de noviembre de 1962 y su reglamentación fue publicada el 31 de diciembre de dicho año, con el objeto de que entraran en vigor el día primero de enero de 1963.

Las fracciones reformadas fueron las siguientes:-

- II. La que se refiere al trabajo de los menores y de las mujeres.
- III. La que corresponde al trabajo de los menores.
- VI. La relativa al salario mínimo.
- IX. La tocante a la participación en las utilidades de las empresas.
- XXI y
- XXII Las referentes a la llamada reinstalación obligatoria, que es la que más nos interesa para poder realizar este estudio.
- XXXI. La relativa a la federalización de ciertas actividades.

Las reformas en cuestión fueron sumamente discutidas, tanto por el sector patronal, como por el sector obrero,

que deseaba una expedita reglamentación y principalmente por lo que hace a la reinstalación obligatoria.

Más importante aún fue la reforma a la fracción XXI que dice: "Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o 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".

Esta fracción está reglamentada por el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo:

Art. 123:- "Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho a su elección, a que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho, cualquiera que sea la acción intentada a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimenta la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje".

El nuevo texto de la fracción XXIII del Art. 123 de

la Constitución dice: "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, es tará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el con-- trato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de sala-- rio. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá - ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obliga-- ción de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probi-- dad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya - sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o her-- manos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o fa-- miliares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

El nuevo texto de la fracción XXII quedó reglamen-- tado por los artículos 124 y 125 de la Ley Federal del Traba-- jo.

Consideramos plenamente satisfactorias y acordes a la intención del legislador la reglamentación que sobre el principio de la estabilidad consignó nuestro legislador al - prescribir, en el nuevo artículo 124 de la Ley laboral las -

....31

excepciones que puede oponer el patrón a la reinstalación obligatoria ya que con estas excepciones, el principio de la inamovilidad adquiere la flexibilidad necesario que permite, la estabilidad del trabajador en su empleo asegurando así el bienestar familiar y social.

C A P I T U L O I I I

LA REINSTALACION OBLIGATORIA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 18 DE AGOSTO DE 1931.

a).- El artículo 124 de la Ley Federal del Trabajo de
1931.

La reforma constitucional a la fracción XXII del Art. 123 de la Constitución faculta al legislador ordinario para eximir al patrón de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de la indemnización en los casos de despedido injustificado; de modo que resultan inobjetable los casos de excepción que establece el art. 124 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en virtud de que constitucionalmente fué autorizado para ello el legislador ordinario. "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". Aunque es de notarse que contraviene el sentido del derecho del trabajo, como expuse en el primer capítulo de este trabajo.

A continuación transcribo el texto del Art. 124

de la mencionada Ley: "El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinen en el artículo siguiente:-

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

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

III.- En los casos de aprendices.

IV.- En los casos de los empleados de confianza.

V.- En el servicio doméstico.

VI.- Cuando se trate de trabajadores eventuales."

b).- Fracción I del Art. 124 de la Ley Federal del Trabajo. Cuando se Trate de Trabajadores que Tengan una Antigüedad Menor de Dos Años.

Dice el autor Barassi que la continuidad es un -

un estado de hecho que designa la incorporación más o menos prolongada de un trabajador en una empresa; con esto quiere decir que esta prolongada incorporación hace de un trabajador un elemento normal de la empresa y de esta continuidad surgen derechos a favor del trabajador, como lo es la indemnización a que se hace mención en la fracción II del Art. - 125. Con lo anteriormente dicho no quiero afirmar que el término de continuidad no tenga absolutamente ninguna interrupción y como ejemplo de esta interrupción tenemos los días de descanso obligatorio, los séptimos días, las incapacidades temporales por riesgos profesionales o no profesionales, las vacaciones y los permisos.

Antigüedad.- Concepto: "Es la duración del servicio prestado ininterrumpidamente en una empresa determinada", es pues el resultado de la continuidad. Para precisar la antigüedad tomamos únicamente el servicio prestado a la empresa, o sea debe tomarse en cuenta el servicio prestado por el trabajador en el pasado a una empresa determinada. - La antigüedad de nuestra legislación se calcula sobre la base de la duración del servicio por años y es una reparación o indemnización por el tiempo trabajado.

Antigüedad y Trabajo Efectivo.- Mi criterio fun-

damental para determinar la antigüedad es que ésta corre a partir del primer día de prestación de servicios y no de la fecha de la celebración del contrato, sino de la efectiva iniciación de la relación de trabajo.

¿Existen algunos días no trabajados que deben computarse como efectivos, es decir, como efectivamente trabajados? La respuesta es afirmativa y lo son:

1o.- Los días de descanso semanal o septimos días y los de descanso obligatorio. De acuerdo con lo que disponen los artículos 78 y 80 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, esos días son de descanso semanal y obligatorio. Los disfrutan los trabajadores con pago de salario.

2o.- Las vacaciones. Lo mismo puede decirse respecto de las vacaciones, puesto que de acuerdo con el art. 82 de la Ley citada, los trabajadores tienen derecho en los términos y condiciones establecidos en tal precepto a gozar de un período anual de descanso; vacaciones con goce de salario.

3o.- Incapacidades temporales provenientes de riesgos profesionales. Creemos que también debe computarse este tiempo como servicio efectivo, --

aún cuando de acuerdo con el art. 303 de la misma Ley, los patrones están obligados a pagar salario íntegro, en concepto de indemnización; debe estimarse como tiempo efectivo, teniendo en cuenta que el patrón crea el riesgo y está obligado a las consecuencias de su realización y además porque el trabajador dejó de laborar por causa no imputable a él. Creemos también que el mismo criterio debe seguirse cuando el trabajador está asegurado en el Instituto Mexicano del Seguro Social, pues en este caso el patrón simplemente está liberado de las obligaciones derivadas de los riesgos profesionales, por el pago de la prima respectiva. (Artículo 46 de la Ley del Seguro Social).

Por el contrario no debe computarse como tiempo efectivo de los servicios el de los casos que siguen:-

1o.- Incapacidades temporales provenientes de riesgos no profesionales, puesto que la falta del trabajador a sus labores no es imputable al patrón (a menos que se pacte lo contrario en el contrato individual o colectivo de trabajo).

2o.- Permisos sin goce de salario, obviamente -

porque no se prestó servicio alguno al patrón.-

(Si el patrón lo concedió libremente o por disposición contractual con goce de salario, el tiempo correspondiente debe estimarse como efectivo de trabajo).

3o.- Permisos para comisiones sindicales accidentales o permanentes (a menos que en el contrato colectivo de trabajo esté pactado que sea con goce de sueldo o salario).

4o.- Permisos para desempeñar cargos públicos de elección popular. (Ffracción XI del Art. III de la Ley Federal del Trabajo).

b).- Fracción II del Art. 124.- "Si Comprueba Ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el Trabajador, por Razón del Trabajo que Desempeña o por las Características de sus Labores, está en Contacto Directo y Permanente con El, y la Junta Estima, Tomando en Consideración las Circunstancias del Caso que no es Posible el Desarrollo Normal de la Relación de Trabajo."

Sobre esta fracción como la Ley faculta exclusivamente a la Junta de Conciliación y Arbitraje para resolver;-

cada caso concreto que se le plantee tendrá sus características especiales. Se nos ocurre dar como ejemplo, el de un chofer particular y el de una secretaria particular. Es decir, existen unas relaciones estrechas y directas entre el patrón y el trabajador que a través de una reinstalación obligatoria no surtiría el efecto que la Ley ha dado al precepto, sino que ocasionaría un conflicto y fricción constante. Es por esto, que esta fracción constituye una excepción al principio genérico.

c).- Fracción III del Artículo 124.- En los Casos de Aprendizices.

El Art. 226 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 dispone que el aprendiz puede justificadamente separarse del trabajo por violación de las obligaciones que impone al patrón o maestro el art. 224 de la misma Ley.

En este caso y en el de despido sin causa justificada, el aprendiz tiene derecho a un mes y medio de indemnización.

El art. 124 de la Ley nos dice que: "..... el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el art. 125....."

El Art. 125 prescribe que las indemnizaciones a que se refiere el Art. 124 consistirán:

I.- En el importe de ~~tres~~ meses de salario.

II.- Si la relación de trabajo fuera por tiempo determinado y éste no excediere de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si el término excediese de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el mismo año y de 20 días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

Si la relación de trabajo fuera por tiempo indeterminado la indemnización consistirá en 20 días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

III.- En el importe de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones a que se refieren las dos fracciones anteriores.

Así pues, si el aprendiz demanda su reinstalación, tiene derecho a tres meses de indemnización, a lo que le corresponda por antigüedad, más los salarios vencidos y en

....40

cambio si ejercita la acción de indemnización sólo tiene de recho a una indemnización consistente en un mes y medio de salario.

O bien, ¿si el patrón despide a un aprendiz sin causa justificada y no quiere reinstalar, cuánto debiera pagar? ¿Mes y medio que dispone el art. 226 o tres meses que dispone el art. 125?

Opinamos que el legislador al redactar el art. 125 de la Ley no se dio cuenta de que en la misma se hacía mención a la indemnización que corresponde a los aprendices y además, es injusto que no se les trate como a cualquier otro trabajador, ya que por el contrato de aprendizaje, el trabajador recibe enseñanza de un arte u oficio, pero a la vez, presta un servicio en igualdad de condiciones que los demás trabajadores. Sin embargo, sería difícil, por su naturaleza, obligar al patrón a reinstalar para que enseñe un arte u oficio y nunca la relación jurídica del aprendizaje es por tiempo indeterminado. En conclusión, estimamos que la mención de los aprendices en el art. 124 planteaba un serio problema, mismo que ha sido resuelto en la Nueva Ley Federal del Trabajo, mediante la desaparición del contrato de aprendizaje según veremos en el Tercer Capítulo.

d).- Fracción IV del Artículo 124.- En los Casos de
Empleados de Confianza.

El art. 4o. de la Ley dice: "...Patrón es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo..."

El art. 48 de la misma Ley dice: "... las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aún cuando no sean -- miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá -- exceptuar de esta disposición a las personas que desempe-- ñen puestos de dirección y de inspección de las labores, -- así como a los empleados de confianza en trabajos persona-- les del patrón, dentro de la empresa..."

El art. 126 fracción X dice: "... Por perder -- la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un em-- pleo de dirección, fiscalización o vigilancia; mas si ha-- bía sido promovido de un puesto de escalafón en las empre-- sas en que éste existe, volverá a él, salvo que haya moti-- vo justificado para su despido."

Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeñe un puesto de confianza, solicite volver a su antiguo empleo..."

Los empleados de confianza son trabajadores y están amparados por el Art. 123 de la Constitución; pero por los caracteres particulares de algunos trabajos, la Ley se vió obligada a crear la categoría de empleo de confianza y la sometió a un régimen especial, naturalmente sin contrariar los principios del citado artículo 123. Los artículos 48 y 126 fracción X de la Ley, son los que hablan de empleados de confianza, pero los términos de estos preceptos son vagos e imprecisos y han provocado serias dificultades en su interpretación y aplicación.

10.- El art. 48 de la Ley parece referirse a empleados de confianza como a trabajadores distintos de las personas que desempeñan puestos de dirección o de inspección de labores y serían los individuos ocupados en trabajos personales del patrón dentro de la empresa; la primera parte de la fracción X del Art. 125 de la Ley, por el contrario, parece identificar altos empleados de confianza con las personas que desempeñan puestos de dirección fiscalización o vigilancia. La existencia de estos textos, aparentemente contradictorios, obliga a una mejor determinación del concepto.

Si nos atuviéramos a una interpretación puramente gramatical, habrá que concluir que, para los efectos del ámbito personal de validez del contrato colectivo de traba-

jo, pueden los trabajadores y el patrono interesado, excluir de su aplicación a los trabajadores que desempeñen puestos de dirección, vigilancia, fiscalización o de inspección de las labores y a los ocupados en trabajos personales del patrono dentro de la empresa, lo cual significa que tendríamos tres grupos de empleados de confianza y que, para los efectos de la separación de los empleados de confianza, únicamente se habría tomado en consideración a los trabajadores que desempeñen puestos de dirección y a dos grupos nuevos, los que cubren puestos de fiscalización y de vigilancia. Habría en total, cinco grupos: dirección, vigilancia, fiscalización inspección de las labores y empleados personales de patrono dentro de la empresa; lo curioso de esta interpretación es que los grupos estarían regidos por estatutos distintos, --- pues solamente el grupo primero quedaría comprendido en los dos artículos de la Ley, los grupos dos y tres únicamente en la fracción X del artículo 125, y los grupos cuatro y cinco sólo en el artículo 48. Esta situación es evidentemente errónea, pues se entiende que la Ley autorice al patrono a separar a un trabajador por pérdida de la confianza y no permita a la empresa su libre designación, o a la inversa, no se comprende que el patrono pueda nombrar libremente a los trabajadores destinados a la inspección de las labores y no

...44

pueda separarles por pérdida de la confianza; y es así porque la confianza no ha de existir sólomente en un momento de la relación de trabajo, sino por todo el término de su vigencia.

2o.- La interpretación puramente gramatical está por fortuna desechada en las doctrinas contemporáneas. Hemos dicho que la Ley no tiene valor preciasamente por el significado gramatical de las palabras que emplea, pues éstas, según lo expresado anteriormente, no tiene un sólo significado, sino varios, de tal manera que se hace necesario investigar cuál es el pensamiento de la Ley. Ahora bien, nos parece que se trata de una institución única, determinada por -- exigencias de las empresas y que los artículos de la Ley utilizan diferentes palabras para traducir una sola idea, esto es, los varios términos gramaticales son la expresión legal del concepto: empleado de confianza.

El Departamento de Trabajo, en opinión de 28 de noviembre de 1935, respondiendo a la consulta de Luis R. -- Ocho, Srio. Gral. del Sindicato Mexicano de Electricistas, sustentó la tesis de que:

"La calidad de profesionista no da, por sí sola, a quien la tiene, el carácter de empleado de confianza den-

tro de una empresa. Dicho carácter depende de las actividades desempeñadas, cuando son de las definidas por la Ley Federal del Trabajo como de dirección o de administración, de inspección de labores o de trabajos personales del patrono".

Por otra parte, las palabras empleadas por la Ley literalmente interpretadas conducirían a nuevos errores. En efecto, los términos: dirección, fiscalización y vigilancia son demasiado amplios, pues en unas empresas existen numerosos puestos de dirección, desde el jefe de cuadrilla hasta el gerente general. Hay menos puestos de fiscalización y nuevamente muchos de vigilancia, como veladores o personas encargadas de cuidar que no se extravíen los objetos, mercancías, etc. Otro tanto puede decirse del término inspección de las labores, así como, finalmente, de la frase empleados de confianza en trabajos personales del patrono, puesto que, dentro de éstos últimos quedarían incluidos inclusive, los domésticos.

3o.- Es pues, preciso determinar el concepto, - siendo de notarse que los artículos aparecen por primera vez en el Proyecto de la Secretaría de Industria, sin que la Exposición de Motivos diga algo sobre ellos. Un criterio fijo perfectamente definido no existe y el único que puede proponerse, aunque un poco impreciso, radica en las necesidades

y en el interés de la empresa; debe tenerse en cuenta que es un criterio genérico, pues no es posible una enumeración limitativa; será en relación con cada empresa que pueda utilizarse.

Ahí, donde están en juego la existencia de una empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de su establecimiento, el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores, debe hablarse de empleados de confianza. Serán pues y desde luego, las personas que tengan en sus manos la marcha general de la negociación y a cuya habilidad y honradez queda confiada. Esto es, directores y administradores, encargados de supervisar todas las labores, puestos superiores de vigilancia, vigilancia general de los establecimientos, encargados de mantener el orden, etc., y además un grupo de empleados en trabajos personales del patrono, determinado por las necesidades múltiples de una empresa que, en ocasiones, obligan a mantener en absoluto secreto determinadas cuestiones; así por ejemplo instrucciones dadas por el Consejo de Administración al gerente con motivo de una concurrencia que se avecina con otra empresa competidora y cuya divulgación podría traer el fracaso del negocio; sería pues, las personas encargadas de transmitir estas órdenes, los taquimecanógrafos que llevan la correspondencia secreta, grupo que necesita gozar de la

....47

confianza del patrono en lo que concierne a su discreción y celo.

Este criterio concuerda con el sostenido por el Departamento del Trabajo en una segunda consulta de 2 de mayo de 1934, Unión de Obreros y empleados de las Industrias Dulceras, Harineras y Similares del Distrito Federal.:

"La excepción a la regla del art. 48 comprende a tres clases de personas:

1o.- Personas que desempeñan puestos de dirección. A juicio de este Departamento son aquellas que, como los directores, administradores, etc., ejercen funciones directivas o administrativas en nombre del patrono. Es decir, personas que por su carácter legal, pueden substituir a la persona física o moral a que representan.

2o.- Personas que desempeñan puestos de inspección. Son aquellas que por la índole especial de los servicios que proporcionan: vigilancia, tienen atribuciones que también por substitución, ejercen en nombre del patrono a quien representan.

3o. Empleados de confianza en trabajos personales del patrono dentro de la empresa. Este Departamento estima que el legislador, al hacer uso de la expresión mencionada, quiso referirse

a todas aquellas personas que por el carácter -
confidencial de los servicios que prestan, pue-
den ser consideradas como adictas al interés lu-
crativo que representa el patrono".

Que todos los empleados a que nos hemos referido
quedan comprendidos en el concepto que buscamos, se funda -
en la circunstancia de que no se puede exigir de un patrono
que confíe en el éxito y la existencia de su negociación a
personas que no le merezcan confianza por cuanto a su habi-
lidad, discreción, etc., y que, sostener lo contrario, a --
pretexto de protección a la clase obrera, implica el desco-
nocimiento del derecho que asiste a todo propietario para -
cuidar su propiedad, desconocimiento que implicaría la des-
trucción de una de las características esenciales del dere-
cho de propiedad. Además también en virtud del sostenimien-
to de la fuente de trabajo que es originadora de la relación
de trabajo.

Ya es conocido que de las fuentes reales del de-
recho del trabajo, el capital tiene ciertos derechos, por -
estar protegido en la Constitución el derecho de propiedad
privada, y que esos derechos consisten en la posibilidad que
debe dársele de que se obtenga una utilidad; y es indudable
que no sería posible hacer depender de la probabilidad de -

esa utilidad, de la habilidad, honradez y discreción de personas que no gozan de la confianza del patrono. Pero el -- Art. 27 Constitucional tiende a socializar la propiedad privada de los bienes de la producción cuando lo requiera el -- interés social.

El concepto propuesto concuerda por lo demás, con el artículo 48 de la Ley, pero también con la fracción X del 126, porque el segundo grupo a que hacemos referencia en este párrafo queda incluido, al fin y al cabo, en el término -- vigilancia, toda vez que su función consiste, precisamente -- en vigilar que se mantengan en secreto las cuestiones vitales para la empresa.

La confusión que se nota en los artículos de la -- Ley proviene del Proyecto de Convención de la Conferencia Internacional del Trabajo, aprobado en la reunión de Washing-- ton de 1919, para limitar a ocho horas, la jornada de trabajo. Dice el artículo segundo:

"Las disposiciones de la presente Convención no son aplicables a las personas que ocupan un puesto de vigi-- lancia o de dirección o un puesto de confianza".

Del texto de este artículo parece también des-- prenderse que se trata de categorías distintas; el discurso del delegado inglés Barnes reveló que era un sólo grupo de personas:

"Se aplica el Proyecto a todas las personas que están empleadas en la industria o en empresas industriales salvo a los que trabajan en familia o a los que ocupan --- puestos de confianza y no entran en la categoría de empleados manuales. No se refiere pues, ni al hijo que trabaja en el pequeño taller familiar y que lucha por abrirse paso en la vida; ni al empleado, gerente, director o cualquiera otra persona que ocupe un puesto de confianza en una fábrica."

La Convención de Washington influyó en la Ley - Belga de 14 de julio de 1921, reglamentaria de la jornada- de trabajo, sólo que, al reproducir el precepto, no hizo - hincapié en que se trata de un concepto genérico y, por o- tra parte, se suprimió el término vigilancia. Pero la si- militud del concepto deriva del comentario de Henri Velge: "La Ley exceptúa muchas categorías de trabajadores; lo.- a las personas que desempeñan un puesto de dirección o de -- confianza. Resulta de los trabajos preparatorios que estos términos tienen en una gran extensión y que pueden encon-- trarse puestos de confianza en todas las categorías de la - jerarquía industrial Resulta de la declaración del mi- nistro que se ha querido, ante todo, atenerse a los usos - de la industria y comprender en la excepción a todos aque-

llos que, por una razón de dirección o de confianza, estaban de hecho sometidos a un régimen diferente del de los obreros".

Pues bien, comparando estas diversas disposiciones se concluye que la Ley mexicana en el art. 48 siguió la redacción de la Convención de Washington, substituyendo únicamente el término vigilancia, que presentaba los inconvenientes que marcamos y que fueron recogidos por la Exposición de Motivos de la Ley Belga, por el de inspección de las labores y que también en la fracción X del artículo 126 traduce el espíritu del mismo precepto de la Convención de Washington.

Las anteriores ideas fueron recogidas por la Suprema Corte de Justicia en la ejecutoria de lo. de mayo de 1938, amparo directo 2/938/2a. Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila", S. A.

"El concepto, empleado de confianza, fue utilizado por vez primera en el Proyecto sobre jornada de trabajo presentado a la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, que se celebró en la ciudad de Washington, en 1919. Fue adoptado más tarde por la legislación belga y pasó posteriormente a nuestro derecho en los artículos: 4, 48 y 126 fracción X de la Ley Federal del Trabajo. En el Proyecto presentado a la Conferencia de Washington se decía

que la jornada de ocho horas no sería aplicable a los empleados que desempeñaran puestos de confianza, de dirección o de administración; pero en el debate se aclaró el alcance de ese artículo, por haberse visto que de dar una interpretación gramatical a sus términos resultaría que la mayor parte de los trabajadores serían de confianza, ya que el simple capataz ejecuta actos de dirección con respecto a los operarios que se encuentran bajo sus órdenes; se sostuvo desde entonces que los empleados de confianza serían precisamente los altos empleados que por razón de sus funciones estuvieran al tanto de los secretos de la empresa y se dijo, además que el término empleado de confianza no era fijo, sino que debía aplicarse en relación con cada una de las empresas, esto es, que se trataba de un concepto elástico que había que precisar en cada caso, por lo que si la Junta hace una enumeración de los puestos de confianza, señalando un número considerable de los mismos, estimándolos indispensables para que la dirección general de los negocios quede en manos de la empresa, forzoso es concluir que el laudo es correcto y no ha violado el espíritu de los artículos respectivos".

La exposición que antecede muestra la imposibilidad de fijar, para todas las empresas, cuáles sean los puestos de confianza; habrá que considerar las circunstancias y

necesidades de cada negociación, por lo que, es en los contratos colectivos de trabajo y en las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje donde procede hacer su determinación; y la práctica mexicana se ha orientado por este camino. Mas no ha de creerse que basta la indicación de que un puesto es de confianza para que se le acepte. El derecho del trabajo no abandona a la voluntad de los particulares la fijación de sus conceptos: el pacto contenido en un contrato colectivo será una presunción de que el puesto es de confianza, pero nada impide al trabajador interesado le prueba de que sus funciones no corresponden a las ideas expuestas. La Suprema Corte de Justicia ha sostenido la tesis de que la indicación incluida en un contrato colectivo de trabajo ha de corresponder a la realidad de las funciones. (Ejecutoria del 3 de mayo de 1944, amparo directo - 24/944/2a. Cano Francisco y Coags. :

"No basta que en un contrato colectivo de trabajo se diga que quedan excluidos de los beneficios que en el mismo se consignan las personas que ocupan ciertos y determinados puestos, porque éstos sean de confianza, sino que es indispensable que la función que se desempeñe en los puestos de que se trata, sea substancialmente de confianza.

De lo contrario, la estipulación respectiva contravendría el artículo 48 de la Ley. Ahora bien, al interpretar la segunda parte de la disposición legal aludida, este alto tribunal ha establecido que los empleados de confianza son aquellos que intervienen en la dirección y vigilancia de una empresa y que en cierto modo, substituyen al patrono en algunas de las funciones propias de éste".

Los empleados de confianza están sometidos a algunas reglas particulares en la aplicación del derecho del trabajo: debemos partir del dato, ya apuntado, de que los empleados de confianza son trabajadores y, en consecuencia, benefician del Art. 123 de la Constitución. El art. 48 de la Ley permite excluir de las estipulaciones del contrato colectivo a los empleados de confianza; la disposición tiene doble sentido: en primer término significa que el patrono cuando existe convenio en el contrato colectivo, está facultado para designar libremente a este personal; y, en segundo lugar, que las condiciones de prestación de los servicios de estos trabajadores pueden fijarse en cada caso concreto, si bien deberán respetarse los principios del artículo 123 de la Ley. El derecho colombiano a ejemplo, dispone en la Ley de 1945, que el principio de la jornada máxima de ocho horas no rige para estos trabajadores, excepción inadmisibles en nuestra legislación. El artículo 126 fracc.

X de la Ley a su vez dispone que el contrato de trabajo de los empleados de confianza termina por perdida de la confianza y ya estudiaremos el alcance de la disposicion.

Ultima Tesis de la Corte.- Quiénes son los empleados de Confianza.- En el amparo directo 2033/55 se sostuvo que para que un empleado se estime de confianza no basta que así se establezca en el contrato porque el arrt. 48 señala expresamente quiénes deben considerarse como tales y tratándose de un precepto de orden publico, sólo los en él precisados tienen tal carácter y aún cuando se pacte en contravención a dicho precepto, éste no pierda su valor y toda convención en contrario debe tenerse por no puesta. Amparo directo 7671/64. Quejoso, Industrias del Yaqui. Fallado el 24 de marzo de 1965. Ministro Yañez Ruiz. Srio. Lic. Gamas T.---5 votos.

En la realidad está desbordada la doctrina con la jurisprudencia y sindicatos y patronos consideran de confianza a todos aquéllos empleados, que convencionalmente incluyen con tal carácter en los contratos colectivos.

La conclusión anterior está en la Ley, pero sólo en el capítulo del trabajo ferrocarrilero, en el art. 174, que a la letra dice:

"... Para los efectos de este capítulo, serán considerados como puestos de confianza los que queden ---

determinados con ese carácter en los contratos colectivos que las empresas celebren con los trabajadores..."

e).- Fracciones V y VI del Art. 124.- En el Servicio Doméstico.- Cuando se Trate de Trabajadores Eventuales.-

En el art. 129 de la Ley Federal del Trabajo, - establece que, doméstico es el trabajador de uno u otro -- sexo que desempeña habitualmente las labores de aseo, asistencia y además del servicio interior de una casa u otro - lugar de residencia o habitación. No se aplicarán las disposiciones especiales de este capítulo, sino las del con--trato de trabajo en general, a los domésticos que trabajen en hoteles, fondos, hospitales u otros establecimientos comerciales análogos.

De manera que como excepción a la regla de la - reinstalación obligatoria, únicamente, tendrán derecho los patrones a prevalecerse de lo dispuesto por el art. 124, - cuando los trabajadores desempeñen habitualmente los servicios de aseo, asistencia y de las del servicio interior de una casa o lugar de residencia o habitación, ya que los domésticos que se mencionan en la segunda parte del art. 129 se consideran como trabajadores en general y para éstos, si están en los presupuestos que establece el art. 124 y por

tanto, les serán aplicables las fracciones I, II y VI de dicho precepto.

El art. 24 fracción III de la Ley dice: ".... La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido por obra determinada o a precio alzado. El contrato de trabajo solo podrá celebrarse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar..."

El art. 26 de la Ley en su fracción II dice: ... "A los trabajadores accidentales o temporales que no excedan de sesenta días..."

El art. 28 dice: ".... El patrón que utilice trabajadores con carácter accidental y mediante contrato verbal deberá expedir cada quince días, a petición del trabajador, una constancia escrita del número de días que hubiere trabajado y del salario y remuneración que éste haya recibido..."

El art. 39 dice: "... El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para una obra determinada. Si vencido el término del contrato subsisten las causas que le dieron origen y la materia del contrato, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias..."

Como es fácil advertir, la Ley no usa el vocablo "eventuales" salvo en la fracción VI del artículo 124.

La Ley del Seguro Social en su artículo 6o. nos dice: "... El Poder Ejecutivo Federal, previo estudio y dictamen del Instituto determinará las modalidades y la fecha en que se organice el Seguro Social de los Trabajadores de empresa de tipo familiar, a domicilio y domésticos, temporales y eventuales.

Los decretos que espida el Poder Ejecutivo Federal en ejecución de la facultad anterior, deberán precisar la clase de trabajadores a quienes se refieran las normas, los plazos y procedimiento que se seguirán para su inscripción y para el cobro de las cuotas obreropatronales, la determinación de los grupos de salario en que se consideran incluidos y las modalidades pertinentes en el otorgamiento y en el disfrute de las prestaciones que les correspondan. Asimismo, determinará la manera de operar los cambios de clase de los trabajadores y las consecuencias de los mismos.

Las clases de trabajadores a las que se refiere este artículo se determinarán conforme a lo prevenido por las leyes respectivas o, en su defecto, por lo que al respecto establezcan los decretos de implantación del régimen del Seguro Social.

Asimismo, el Poder Ejecutivo Federal determinará a propuesta del Instituto, las fechas de implantación de los diversos ramos del Seguro Social, y las circunscripciones territoriales en que se aplicará, tomando en cuenta el desarrollo industrial o agrícola, tomando igualmente en consideración la situación geográfica, la densidad de población asegurable y la posibilidad de establecer los servicios correspondientes.

También fijara las fechas y las modalidades conforme a las cuales se realizará la primera inscripción general de empresas y de trabajadores, una vez que sean hechas las determinaciones mencionadas.

Igualmente fijará las fechas y modalidades de implantación del Seguro Social obligatorio para los trabajadores asalariados del campo, en las circunscripciones territoriales en donde ya está establecido este seguro para los trabajadores asalariados urbanos, pero no el de aquéllos.

El Instituto puede extender el Seguro Social, con la aprobación del Ejecutivo Federal, a ramas de la industria en circunscripciones territoriales en que no se hubiere implantado aún, siempre que se cumplan las condiciones establecidas por el art. 65 de la Ley. "...Un reglamento especial fijará las modalidades conforme a las cuales se realizará el Seguro".

El reglamento a que se refiere el artículo antes mencionado en su art. 3o. nos dice: " Para los efectos del presente reglamento son trabajadores temporales o eventuales aquellos que en virtud de un contrato de trabajo sea verbal o escrito, laboren en una empresa, sin que sus actividades constituyan una necesidad permanente en ella o siéndolo por que las realizan con carácter accidental ..."

La opinión del maestro Mario de la Cueva sobre el particular es la siguiente:

Los artículos 26 fracción III y 28 de la Ley Federal del Trabajo tratan de los trabajos accidentales o temporales que no exceden de sesenta días, se dispone que para estos casos que no es necesaria la forma escrita y que el patrono expedirá al trabajador cada quince días una constancia escrita de los números de días trabajados y de la remuneración que hubiere pagado. Dichos artículos han dado motivo de preocupación porque algunos patronos los aprovechan para celebrar las relaciones de trabajo por tiempo determinado a pretexto de que se tratan de trabajos accidentales o temporales.

La práctica y la doctrina mexicanas se han venido orientando en el sentido de que esos artículos se refieren a un sólo grupo de trabajos, a los que generalmente se

....61

les denomina "eventuales" y que se oponen al trabajo de --
planta. Tendríamos así una división bipartita, pero a --
ella se agrega una tercera especie de trabajos, que son --
los llamados de temporada. Estos últimos difieren puesto-
que los trabajadores en este tipo de trabajos sólo prestan
sus servicios en determinadas épocas del año..., es decir,
en una temporada determinada.

C A P I T U L O I V

LA REINSTALACION OBLIGATORIA EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

a).- El Artículo 48 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

El texto del Art. 48 de la Nueva Ley Federal del Trabajo dice así: "El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale 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 rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo."

En la Exposición de Motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo se habla de un ideal de justicia social con tendencias a realizarse prontamente. Se reitera la posición de que este es el ideario que forjaron los constituyentes de 1917 en el artículo 123. "Con base en esa idea se establece que el trabajo es un derecho y un deber sociales, que no es un artículo de comercio porque se trata de la energía humana

de trabajo que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

Es por esto que, como afirmé en el primer capítulo de este trabajo, el trabajador en general tiene ese derecho intrínseco a su calidad humana de tener un trabajo que le produzca unos ingresos suficientes para el sostenimiento de su familia. Este sostenimiento, no radica únicamente en la posibilidad de adquirir bienes materiales, sino además también en proporcionar a los hijos una educación, es decir, una preparación que les ayude a superarse al convertirse a su vez, en adultos y jefes de familia. En otros países en que existen técnicas de trabajo tan avanzadas, como son la mecanización casi absoluta y la automatización, vienen propiciando el fenómeno de la desocupación parcial de una mayoría de individuos, por la reducción de horas de trabajo y aumentos de salario. Esto a su vez empieza a producir en algunas sociedades un tiempo libre, que por ejemplo, en la nuestra, sencillamente no existe puesto que lo que nos falta, son fuentes de trabajo. De manera que corresponde a la Ley propiciar el aseguramiento o la estabilidad del trabajo

dor en su puesto a fin de tener la certeza de la obtención de un medio de subsistencia. En México todavía podemos afirmar que este medio de subsistencia es raquítico, puesto que el salario mínimo que ha sido fijado aunque aumentó en un 13.3% del anterior, que por ejemplo en el Distrito Federal era de \$28.00 y ahora de \$32.00; todavía consideramos que resulta insuficiente para la satisfacción de las necesidades primarias para una familia, aún de la más baja condición económica. Como es de suponerse la distribución del ingreso nacional per cápita resulta risible, puesto que -- consideramos que no es posible, ni aún para aquellos que -- están acostumbrados a la subsistencia más raquítica, poder subsistir con dicho ingreso.

Siendo ésta otra de tantas ----- razones ya anteriormente expuestas por las cuales consideramos que la -- estabilidad en el empleo no es sino uno de tantos factores que tienen que ser vigilados en nuestra legislación, puesto que ellos vienen a constituir el aseguramiento de un alza en el nivel de vida de los trabajadores. Como acertadamente fue dicho en la Exposición de Motivos de la Ley, el -- aseguramiento de la vida, la salud y un nivel económico de

corosa para el trabajador y su familia, constituyen unos de los muchos ideales forjados desde el Constituyente de 1917. Creemos que ahora al enfatizarse la reinstalacion obligatoria viene a rendirse homenaje al Artículo 123 de la Constitución y clar, con la esperanza de que en esta ocasión, la Corte no haga una interepretacion contraria esperando que finalmente venga a redundar este concepto en un beneficio directo al trabajador que anteriormente había sido desprendido de él. Puesto que el patrón que despide a un trabajador sin causa justificada, pone en - peligro la subsistencia de la familia del trabajador. - Verbigratia, un trabajador cuyo salario no llena las nece- sidades diarias de su familia, y que por lo tanto, siem- pre se encuentra sobregirado o cuando más, al día en sus necesidades, es decir, todo lo que percibe se gasta en - satisfacer las necesidades diarias de la familia, supo- niendo que éste es un trabajador que percibe el salario mínimo; entonces cuando éste es despedido por causa in- justificada y el patrón al quedar al amparo de la Ley lo indemniza con el importe de tres meses de salario, pode- mos ver con facilidad que esta indemnización realmente - no satisface las necesidades de la familia del trabajador. Es un caso bastante común que el trabajador al ser despe- dido no encuentre fácilmente otra fuente de trabajo y --

tença que permanecer sin empleo por más de los tres meses que el patrón le otorgó en dinero, entonces presenciarnos un auténtico problema social, en el que la vida del trabajador y su familia se ponen en grave peligro. Esto es sin incluir en el caso mencionado, que la familia pudiese tener problemas de salud, cuotas escolares, transporte, etc. Sino que en este caso, estamos contanto exclusivamente con la satisfacción de las necesidades consideradas como primarias. Ahora bien, consideramos asimismo indispensable tomar en cuenta en cualquier presupuesto lógico que se haga, la idiosincrasia de nuestro pueblo. Debido a que con dificultades se satisfacen a través de muchos esfuerzos las necesidades primarias de una familia mexicana de escasos ingresos, sucede que cuando este jefe de familia despedido e indemnizado, tiene la disponibilidad de una suma de dinero superior a la que está acostumbrado a disponer, entonces obra de una manera bastante imprudente e irracional. No piensa en las necesidades de la familia por tres meses, sino que piensa en la satisfacción de las necesidades más inmediatas y las mediatas la deja para solucionarse después. Así es que por este carácter de imprevisión de que adolece nuestro pueblo, razón obvia de su origen y desarrollo natural de su evolución histórica, consideramos que es al legislador a quien le corresponde vigilar estos aspectos sociales y tomarlos en consideración al elaborar las leyes

....67

laborales. Esta es una de las razones por las que la estabilidad en el empleo fue propuesta por los constituyentes de 1917. Ahora bien, mucho se ha dicho que la estabilidad absoluta en el empleo no viene a constituir la consecuencia o resultado positivo del precepto, sino que por el contrario, viene a fomentar una serie de desventajas y problemas para el patrón, y en general para el capital, porque se dice que el trabajador en vez de poner mayor esfuerzo en la realización de sus funciones, al saberse protegido por la reinstalación, lo único que propicia es el llamado "tortugismo". Pues bien, consideramos apropiado afirmar que este planteamiento es equivoco. Si efectivamente propiciara el problema de "tortugismo", el patrón podría encontrar fácilmente de todas maneras, una forma de lograr el despido justificado. Pensamos que es equivocado porque el trabajador normalmente tiene una tarea asignada y que desempeña dentro de un límite de tiempo. Es conocido a cualquiera persona que haya trabajado que el hombre tiene intrínseco un afán de superación. Si éste no es profundo, es decir hablando de una superación racional, sí se canaliza en una superación de carácter pecuniario. Es decir, en cualquier nivel que se vea este problema, es conocido que cuanto más se tiene o se necesita, más se quiere. Es por esto que al decir que cuando menos, el trabajador busca la superación económica. Y hemos presenciado muchas veces que aún cuando el

trabajador ponga todos sus esfuerzos y tesón para lograr un objetivo dentro de la empresa en que labora, éste se ve pisoteado por el patrón quien se ubica en el campo - indigno de la explotación. Es por esto que consideramos asimismo que la nueva Ley ha conservado los principios de la Ley anterior, cuando crea nuevos derechos para respetar escalafones y antigüedad. De esta manera reitero mi tesis de que el trabajador en México, pone todo su empeño en superarse y que la reinstalación absoluta no viene sino a constituir una protección para toda aquélla clase que sí es auténticamente débil y que necesita de la tutela del de recho del trabajo.

Cuando hablamos de la reinstalación absoluta - queremos hacer notar que ésta estaba consignada en el tex primitivo de la Ley, sin embargo que la reforma la hice - una estabilidad relativa.

En uno de los comentarios leídos recientemente por la autora de este trabajo con relación a la aprobación de la Nueva Ley, citamos a Rodolfo Ochoa quien haciendo una severa crítica al afán tutelar de la Ley nos dice: "Con sus disposiciones protectoras al vendedor, especialmente del via jero, van a crear un sistema que pondrá obstáculos insu pera bles a miles de viajeros que han trabajado como agentes de una u otra firma - a su gusto - durante toda su vida,

escogiendo sus propias rutas, y en muchos casos, haciendo dinero para establecerse finalmente como industriales. Si alguien les digo algo de esto, (se refiere al legislador), no hicieron caso en su afán proteccionista, como representantes de un Estado tutelar, como lo llaman: un Estado que considera a todo hombre de trabajo como un menor de edad al que hay que rodear de toda clase de salvaguardias para evitar que se abuse de él". (1)

Como es de advertirse en la cita anterior, estamos conscientes de que existe una minoría que tiene amplios conocimientos de sus derechos y deberes sociales, así como de sus prerrogativas en cuanto al rendimiento de su trabajo, que coincide generalmente con el sector patronal, pero contrariando la exposición del Sr. Ocho, existe una mayoría, que es la desprotegida y desvalida. Cuantas veces no hemos contemplado contratos de trabajo que son completamente leoninos y que sin embargo, por el temor que tiene el trabajador de ejercitar al órgano jurisdiccional deja pisotear sus derechos y el sector patronal logra sus objetivos de explotación y comercialización del trabajo humano, en pos de la acumulación del capital. Existe en estos casos, un desequilibrio notorio entre ambas fuerzas que en la práctica pasa desapercibido por los trabajadores que son atemorizados y coaccionados por sus patronos

Se dice que se pone en peligro el nivel económico decoroso de vida del trabajador al no reinstalársele en su empleo. Esto es verdadero puesto que ese nivel económico de vida tiene relación directa con las percepciones remunerativas por el desempeño de un trabajo, es decir por la subsistencia de la relación de trabajo. En los casos de los trabajadores de sueldos raquíuticos, ya sean aquéllos de salario mínimo y aún los que logran pasar este salario en un 10% cuando más, obviamente que estos trabajadores no tienen un nivel económico de vida decoroso. En estas familias es común observar que los hijos menores de 14 años tienen la necesidad inminente de trabajar, aún cuando esto contravenga las disposiciones legales, puesto que cuando una necesidad económica aparece, entonces se relega a un segundo término cualquier disposición que contraríe la solución al problema. Es pues, no un afán de conquista "per se" de la clase obrera el lograr la reinstalación obligatoria absoluta, sino que sería el logro de la satisfacción de una necesidad imperante.

Es importante la repercusión psicológica que tiene la reinstalación obligatoria en el trabajador. Cuando éste posee la certidumbre de que no puede ser desplazada de su empleo arbitrariamente a capricho del patrón, entonces sus aspiraciones son positivas y de superación constante. Pero si por el contrario, sabe que sus derechos más elementales,

....71

no son sino un juego de intereses del capital, entonces el trabajador aunque esté prestando sus servicios en una empresa, piensa siempre en la posibilidad de ser despedido injustificadamente y es cuando aparecen los aspectos negativos de éste. También si el patrón supiera que debe respetar estos derechos, entonces su actitud en cuanto a las relaciones con sus trabajadores, invariablemente será mejor y ayudará a éstos en el logro de sus aspiraciones individuales, así como colectivas, al través del cual representará una mejoría de la empresa de que se trate e indirectamente beneficiará a los intereses del capital.

Por todos los puntos anotados en este capítulo y en los anteriores reiteramos la posición de que el trabajador debe tener una estabilidad en su empleo. Asimismo en caso de existir un problem inminente al efectuarse la reinstalación, entonces sí debe ser opcional al trabajador elegir entre ésta o la indemnización. Pero en ningún caso y bajo ninguna circunstancia es una opción para el patrón, como se había venido interpretando por las Juntas y por la misma Corte.

b).- Excepciones al Principio de la Estabilidad Obrera.

El artículo 49 de la nueva Ley dice: "El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan

en el artículo siguiente:

- I.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.
- II.- Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III.- En el caso de trabajadores de confianza;
- IV.- En el servicio doméstico, y
- V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Fácilmente podemos advertir que la fracción relativa a los aprendices ha sido excluida en virtud de considerarse que se trata de trabajadores ordinarios, sujetos a pequeñas variaciones en la relación de trabajo, que obviamente es al principio de la relación, pero que por lo que respecta al desempeño de sus funciones y a la calidad del trabajo, es el mismo que cualquier otro trabajador dentro de la empresa, después de transcurrido el período de aprendizaje, que dependerá ciertamente de la capacidad y habilidad de cada trabajador y difícilmente podrán hacerse generalidades. Consideramos

que ésta ha sido una acertada reforma lograda por la nueva Ley Federal del Trabajo.

Son válidas en este inciso todas las afirmaciones hechas con relación a las excepciones que se dan al patrón de eximirlo de la obligación de reinstalar al trabajador. Sin -- pretender con ésto hacer una interpretación gramatical del -- Art. 49, que consideramos reitera nuestra posición en cuanto a la reinstalación obligatoria, puesto que en la primera parte del texto nos habla de eximir al patrón de la "obligación de reinstalar al trabajador". No hay duda de que se trata de una reinstalación obligatoria en favor del trabajador. No -- nos cabe duda en cuanto a que las cinco fracciones del art. 49 son auténticas excepciones al principio general por las razones que expondremos en cada caso particular, a continuación.

c).- Fracción I del Art. 49 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de Un Año.

Aquí aparece de nuevo el afán de la Ley de aumentar los beneficios hacia los trabajadores. En la Ley anterior teníamos que se eximia al patrón el cumplimiento de su obligación

de reinstalar en el caso de los trabajadores que tuvieran una antigüedad menor de dos años. En este precepto se acordó por considerarse más benéfica, acortar por un año - esa oportunidad que tenía el patrón de despedir al trabajador, es decir, se benefició ampliamente al trabajador.

Nuevas disposiciones en materia laboral siempre significan un mejoramiento de las condiciones de trabajo y - consiguientemente del nivel de vida de los trabajadores. - Estos nuevos beneficios en favor de la clase trabajadora, se han otorgado en la medida en que el desarrollo económico del país y en particular de la industria lo permite. Vemos aquí una vez más un intento por realizar los fines de justicia social que sirvieron de base a nuestra Ley suprema.

Ha sido prudente por parte del legislador otorgar este derecho al patrón puesto que en el transcurso de un año, éste puede darse cuenta del desarrollo, habilidad, aptitud, capacidad, afán de superación del trabajador, así como de los beneficios directos que el emplear a un trabajador pueda representar a su empresa, en fin, de la conveniencia de tener un trabajador prestando sus servicios en su empresa. Dentro de este período, conociéndolo el trabajador, permite que éste no realice cambios de residencia u otros que son necesarios, por conveniencia única del lugar en que presta sus servicios; por tal motivo hace que si dentro de este tiempo el trabajador

....75

es despedido e indemnizado, pues es natural considerar que para éste será mejor la percepción remunerativa que le permitirá encontrar otra fuente de trabajo y subsistir en el tiempo que dure desempleado. También consideramos que aún cuando haya transcurrido un año, el trabajador todavía podrá encontrar una nueva fuente de empleo, así como que no se ha desconectado de las situaciones que le podrían hacer más propicia la posibilidad de encontrar un nuevo trabajo. Para el patrón por otra parte, no resultaría provechoso tener un trabajador que no le satisficiera plenamente en el desarrollo de sus actividades, que quiza desconfía o -- que simplemente no le place tenerlo, aunque suene inhumano. Esta es la oportunidad que la Ley concede al patron para poder prescindir de los servicios de estos trabajadores.

d).- Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por Razón del Trabajo que Desempeña o por las Características de sus Labores, está en Contacto Directo y Permanente con él y la Junta Estima, Tomando en Consideración las Circunstancias del Caso, que no es Posible el Desarrollo Normal de la Relación de Trabajo.

Al facultar la Ley a la Junta para conocer del caso concreto que se presente, ésta puede fallar favorablemente

hacia cualquiera de los dos sectores. Podríamos decir que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo tratándose de una secretaria particular, cuando después de haber sido despedida injustificadamente, esta pidiera la reinstalación, puesto que una gran mayoría de las funciones encomendadas a la secretaria consisten en auxiliar al patrón en asuntos tanto oficiales como personales desde -- luego, si así se pactó al inicio de la relación. Existen además actividades que sin ser expresamente mencionadas -- como tales al iniciarse la relación de trabajo, sin embargo, por costumbre o hábito van haciéndose necesarias e indispensables con el puro transcurso del tiempo y asimismo constituyen obligaciones. Es por esto que cuando un patrón despi de a su secretaria, sin ser ésta, un empleado de confianza, leglamente hablando, sí se caracteriza por tener del patrón -- confianza extrema, puesto que en los detalles más insignifi cantes ella suple la voluntad del jefe y lo auxilia. Al per derse la confianza, la buena voluntad, el deseo de ayudar y cooperar con el patrón, etc., entonces la relación se con-- vierte súmamente tirante y propiciaría una actividad defi-- ciente en el sus actividades. Es aquí donde la ley suple -- la voluntad de ambos y obliga al patrón al pago de tres me-- ses de salario en vez de la reinstalación obligatoria. De-- seamos hacer notar de nuevo que se trata de una opción para

....77

el trabajador, cuya solución resulta beneficiarle directamente y por ende, el patrón también se beneficia al prescindir de los servicios de un trabajador que ya no lo considera adecuado.

e).- Fracción III.- En el caso de los trabajadores de confianza.

El art. 90. de la Nueva Ley hace la clasificación de los trabajadores de confianza diciendo que: "La categoría de trabajador de confianza depende la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto..... Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento."

Asimismo también relacionando este precepto con la denominación que de patrón se hace, se dice que: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores..... Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos".

Reiteramos aquí la tesis sostenida por la Suprema Corte mediante la cual se ha afirmado que no basta que en

un contrato colectivo se haga una enumeración de los consideramos como trabajadores de confianza, si éstos en razón de la naturaleza de las funciones que desempeñan no son realmente tales.

La nueva Ley hace una distinción muy importante, que la anterior sencillamente había omitido. El decirnos que son de confianza aquéllos que realicen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, pero siempre y cuando sean éstas con carácter general. Nos plantea la nueva Ley la interrogante de qué deberá considerarse como de carácter general. Creemos que tocará a la Suprema Corte hacer los distingos pertinentes. Pero adelantándonos un poco a la interpretación que del precepto enunciado se haga, podríamos decir que es a nuestro criterio, todas aquellas funciones que tengan ingerencia tal en el desarrollo de la empresa, que cuyos representantes sean auténticos defensores de los intereses del capital, los cuales siempre velan por la explotación del trabajo. No pudiendo considerar dentro de este presupuesto a todos aquellos empleados, que en apariencia, tengan estas funciones pero que realmente no las realicen. Menos aún, si éstas no tienen un carácter general y por ende, no tienen la representación del patrón, que puede ser la persona física o moral. Entendiendo el término de persona moral, como la asociación, o empresa.

Así pues, consideramos que será opcional al patrón la rescisión o terminación de la relación de trabajo cuando - se trate de un trabajador de confianza puesto que de igual manera que tiene el derecho de seleccionarlo, ya que es la selección hecha en forma individual y tomando en consideración las características particulares del sujeto, asimismo tiene el derecho de terminar esa relación, con la pérdida de la confianza. Pero aquí también encontramos en la Nueva Ley un precepto adicional que nos dice que la pérdida de la confianza deberá hacerse sobre las bases de la existencia de un motivo razonable. De esta manera, vemos como se deja amplia libertad al juzgador ordinario, para dictar laudos por cuanto a lo que se considere un motivo razonable, pues lo que a veces resulta razonable para unos no lo es para otros. Es cierto que en este caso nos encontramos frente a un caso de terminología ambigua y de apreciación susceptible a contradicciones. Concede la misma Ley en la fracción o parte segunda del 185 el ejercicio de las acciones a que se refiere el Capítulo IV del Título Segundo de la Ley.

Confirmamos aquí que la opción del trabajador de confianza para pedir la indemnización y negársele la reinstalación obligatoria, obedece únicamente a que las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza tienen una importancia especial acudiendo a la naturaleza de sus funciones, y que

son considerados como representantes del patrón. Se considera asimismo que estas condiciones de trabajo, no podrán ser, en ningún caso inferiores a las que prevalezcan para los trabajadores sindicalizados. Trabajando en esto, consideremos que se debe tal disposición a que puesto que los trabajadores de confianza están excluidos de la oportunidad de formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni ser tomados en consideración en los recuentos que se efectúan para determinar la mayoría en los casos de huelga, así como la negativa de ser los representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de la Ley, según disposición expresa del Art. 183.

Por cuanto se refiere al Art. 184 que nos dice que las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo se harán extensivas a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo, nos hace pensar en la necesidad de que estos trabajadores de confianza realmente tienen unas condiciones de trabajo muy superiores a aquéllas que existen para los demás trabajadores, ya sean sindicalizados o no.

Podemos hacer notar aquí que la Ley no prohíbe expresa ni tácitamente a los trabajadores de confianza de la posibilidad de constituir su propio sindicato. Es obvio, que no podrán pertenecer al existente para los demás trabajadores

porque al ser considerados como representantes del patrón, sus intereses difieren del de los trabajadores. Sin embargo, existen numerosos casos en que la realidad es bien opuesta a lo expresado, y asumiendo el principio general del derecho del trabajo que los trabajadores de confianza, ante todo son trabajadores, pues no podemos descartar la posibilidad de que puedan asociarse en defensa de sus intereses. Con esto queriendo decir que no queda excluida la posibilidad de constituir un sindicato para trabajadores de confianza, no omitiendo mencionar que en la realidad esto sería un tanto difícil, si no casi imposible.

Para concluir con este inciso, diremos que la Ley hace extensivos ciertos derechos a los trabajadores de confianza diciendonos en su Art. 186 que "si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación". Aquí se deja sentir el espíritu de la Ley al protegerlo haciéndolo que disfrute de los beneficios del patrón, mediante el retorno a su puesto previo, que en caso de ser sindicalizado readquiere sus beneficios. Asimismo, al patrón le da la posibilidad de retirarlo de su empleo de confianza y de los beneficios que como tal tenía o había adquirido a raíz de su nuevo nombramiento.

e).- Fracción IV.- En el servicio doméstico.-

En esta fracción se puede aducir lo conducente que mencionamos en el caso de la fracción II del mismo Art. 49. Es decir, el trabajador al sentirse descontento por su situación de trabajo en el servicio doméstico, ya sea por cualquiera de las causas enunciadas en el Art. 47 y habiéndose producido un despido injustificado, entonces para el trabajador doméstico será más conveniente aceptar la indemnización que se le haga en virtud del trabajo que desempeña que obviamente tiene una relación directa y constante con el patrón, que sin que éste incurra en las causas de rescisión enumeradas por el Art. 47, sí puede propiciar una situación molesta y tirante para el trabajador, impidiendo un buen desarrollo de las funciones, haciendo que la posibilidad para que el patrón pudiera despedirlo justificadamente apareciera.

Deseamos hacer notar que la nueva Ley hace una reglamentación más precisa por cuanto a los trabajadores al serviciodoméstico se refiere. Es decir, que estos trabajadores que habían sido olvidados por las legislaciones anteriores, por las razones que fueran, en esta ocasión han tenido la oportunidad de encontrarse protegidos por medio legales en cuanto a su relación de trabajo se refiere, habiéndose hecho mas extensas las garantías en favor del trabajador domestico.

f).- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

En estos casos de los trabajadores eventuales que son aquellos que prestan sus servicios durante lapsos más o menos largos, pero nunca de planta y aún menos constantes consideramos que el legislador ha sido acucioso al permitir al patrón indemnizar a estos trabajadores, en vez de obligar al patron a la reinstalación del trabajador. Opinamos que en este caso opera todo lo que dijimos con relación al inciso b) de este trabajo, puesto que como hemos afirmado anteriormente, el nacimiento de la relación de trabajo hace que se cree un estado de continuidad, misma que hace que surjan determinados derechos en favor del trabajador por el sólo transcurso del tiempo. Es pues de aceptarse, que el trabajador eventual tenga la opción por la reinstalación pero sin embargo, que en la mayoría de los casos opte por la indemnización, puesto que ésta resulta más satisfactoria para el propio trabajador.

También hemos de considerar la naturaleza diferente de los trabajadores eventuales con aquéllos de temporada, siendo los primeros un género y los segundos una especie, por caracterizarse éstos últimos por prestar sus servicios en determinadas épocas del año.

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

ANTEPROYECTO DE LEY FEDERAL DEL TRABAJO
México 1968.

BREÑA GARDUÑO FRANCISCO LIC.-

Los sujetos del Derecho Laboral. Ponencia en la V Mesa Redonda
sobre derecho del Trabajo.

CABANELLAS GUILLERMO

Diccionario de Derecho Usual. Edic. Arayú, Buenos Aires, 1953.

CAVAZOS FLORES BALTASAR.

Mater et Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo. Méx.
1967.

CONSTITUCION POLITICA MEXICANA

Ediciones Andrade, S.A., México 1964

CODIGO DE COMERCIO

Ediciones Andrade, S.A., México 1968

COLIN CARLOS, LIC.

Opinión sobre el Anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo.
Mexico 1968

CODIGO CIVIL

Ediciones Andrade, S.A., México 1965.

DE LA CUEVA MARIO, DR.

Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, Edic. 1968
México

DEVEALI MARIO L.

Lineamientos del Derecho del Trabajo. 1948.

DICCIONARIO ILUSTRADO DE LA LENGUA ESPAÑOLA.

Real Academia Española, Espasa Calpe, S.A. 1952

INICIATIVA DE NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Enviada a las Cámaras por el Lic. C. Gustavo Díaz Ordaz. 1969.

KATZ ERNESTO R.

Estabilidad en el Empleo. 1957

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Ediciones Andrade, S.A., México 1966

LEY DEL SEGURO SOCIAL.

Ediciones Andrade, S.A. Mexico 1965

MEMORIA

V Mesa Redonda sobre el Derecho del Trabajo. Confederación Patronal de la República Mexicana. Septiembre de 1967.

MERINO ALCANTARA GUILLERMO, LIC.

Ponencia en la V Mesa Redonda sobre Derecho del Trabajo. Derecho Individual de Trabajo, la relación de trabajo y el contrato de trabajo.

OBSERVACIONES AL ANTEPROYECTO DE LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Por el Congreso del Trabajo, donde están afiliadas todas las Federaciones Nacionales y Sindicatos de Trabajo. Mex. 1968

PAUL DURAND

Aux Frontières du Contrat. El de l'Institutions. Edic. 1944

ROUAST Y DURAND

Précis du Droit du Travail. Edic. 1957

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
Diccionario de la Legislación del Trabajo

TRUEBA URBINA ALBERTO, DR.

Derecho Procesal del Trabajo. Edic. 1943. Mexico, D.F.

El Artículo 123. Edic. 1943, México, D. F.

El Nuevo Artículo 123. Editorial Porrúa, Edic. 1967, Mexico, D.F.