



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**LAS ACCIONES DE TRABAJO Y LA ESTABILIDAD  
DEL TRABAJADOR EN LA NUEVA LEY.**

**T E S I S**

**Que para obtener el título de  
LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :**

**EFREN TEJEDA TORRES**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

**A MIS PADRES:**

**SR. EFREN TEJEDA PLASENCIA.**

**SRA. JOSEFINA TORRES FLORES.**

**CON CARINO INFINITO.**

**FRATERNALMENTE A MIS HERMANOS:**

**JOSE LUIS**

**VELIA**

**EDUARDO**

**JOSE**

**GUADALUPE**

**MA. CANDELARIA.**

**A MIS HIJOS:**

**EPREN DE SANTIAGO**

**MARIA ELENA.**

**A MARIA ELENA:**

**MI QUERIDA ESPOSA, EN QUIEN**

**SIEMPRE ENCUENTRO CARIÓSO**

**APOYO PARA TRIUMFAR EN LA VIDA**

CON ESTIMACION Y RESPETO AL SEÑOR:

LIC. JOSE ANTONIO UGARTE ROMANO.

AL DR. CARLOS MARISCAL

POR CUYA DIRECCION FUE POSIBLE

LA ELABORACION DE ESTE TRABAJO.

CON DISTINGUIDO APRECIO A MI AMIGO:

LIC. ISAIAS TEJEDA GUZMAN

CORDIALMENTE A MIS MAESTROS, AMIGOS

Y COMPAÑEROS DE GENERACION.

# LAS ACCIONES DE TRABAJO Y LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN LA NUEVA LEY

## CAPITULO I

- I. LAS ACCIONES DE TRABAJO.
  - a) Elementos de Derecho de Acción.
  - b) Definición.
  - c) Las Acciones en Materia de Trabajo.

## CAPITULO II

- II. LA ACCION DE PAGO DE INDEMNIZACION Y DE REINSTALACION.
  - a) Causales que generan la acción de pago de indemnización y de reinstalación.
  - b) Fundamento Legal.
  - c) Acciones accesorias que la acompañan.
  - d) Prescripción.
  - e) Jurisprudencia.

## CAPITULO III

- III. LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN LA NUEVA LEY
  - a) La Estabilidad absoluta en la Ley Federal de 1931.
  - b) Estabilidad Relativa.
  - c) Hipótesis en que el patrón puede negarse a cumplir con el laudo.
  - d) Interpretación y aplicación del Artículo 845.
  - e) Conclusión.

## INTRODUCCION

Cada estudiante al concluir su último año profesional lleva en su mente el ánimo de elaborar una tesis para su recepción acorde con la materia que durante su carrera le despertó mayor inquietud, ya porque su maestro le infundió ese interés o porque de modo propio el alumno experimenta y lleva en sus venas y en su corazón el dolor que sufren los que son explotados y humillados a causa de su precaria situación económica.

La muy loable enseñanza del maestro que nos impartió la cátedra del Derecho del Trabajo y su sincero interés porque aprendiéramos la materia fue determinante en mí para elaborar este sencillo trabajo que expongo a la respetable consideración de mis maestros y compañeros.

Al incursionar por el mundo de los libros de Derecho de Trabajo hemos observado lo mucho que aún le hace falta a nuestro obrero mexicano por conquistar su verdadera libertad económica, elemento fundamental para lograr otro tipo de libertades que se derivan de ésta; si bien nuestros Constituyentes de 1916-1917, muy atinadamente terminaron con la explotación inicua del trabajador de la época porfiriana, no podemos decir que en la actualidad, pese a la Revolución en que se derramó mucha sangre campesina y obrera, se

haya superada en forma definitiva a la condición del trabajador y su familia.

La inseguridad del hombre en su empleo, su falta de preparación para defender sus derechos, el temor a perder su trabajo y ver desfallecer de hambre a los suyos; los nefastos líderes que se autoproclaman defensores del obrero; los que hacen fracasar una huelga entregando el movimiento en manos del patrón explotador; la participación de utilidades que mañosamente no pagan los patrones; los grandes latifundios que aún hace falta repartir y que se encuentran en poder de los políticos que se han enriquecido cuando han ocupado altos puestos; el usurero que le arrebató sus cosechas al ejidatario, cuando éste, por su natural ignorancia, no sabe llevar a cabo los trámites necesarios para que lo refaccione algún Banco Agrícola de los que existen; además de innúmeras lacras que sería largo enumerar, son graves errores que habrán de desterrarse cuando la Ley se aplique con enérgica honestidad en todos los ámbitos de nuestra patria. Es cierto que con el movimiento revolucionario de 1910 se terminó con muchas arbitrariedades que habían minado la paciencia del mexicano, de por sí tolerante, hasta enderezar un poco las cosas con el movimiento aludido. Sin embargo, y pese a este gran movimiento revolucionario, - nuevas arbitrariedades y abusos de los ricos de nuevo cuño hacen

como su primera víctima a los trabajadores que los explotan en forma inmisericorde.

Sólo me alienta al escribir esta tesis, para obtener el título de Licenciado en Derecho, mi ferviente deseo de solidaridad con el dolor que sufren nuestros obreros y campesinos víctimas - hasta ahora, de la incomprensión del nuevo patrón y del moderno cacique que aún padecemos.

No encontrará, pues, quien lea esta tesis, nada nuevo que pueda enriquecer la teoría o el proceso del Derecho del Trabajo, sólo hallará el deseo angustioso de un hombre porque lo malo desaparezca.

**C A P I T U L O I**

**LAS ACCIONES DE TRABAJO: ELEMENTOS DE DERECHO DE ACCION,**

**DEFINICION LAS ACCIONES EN MATERIA DE TRABAJO.**

## CAPITULO I

### LAS ACCIONES DE TRABAJO

- a).- Elementos del Derecho de Acción.
- b).- Definición.
- c).- Las acciones en materia del trabajo.

La Ley Federal del Trabajo no define expresamente, en ninguno de sus preceptos, la acción en sentido procesal; sin embargo, consigna las diversas maneras de provocar la actividad jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como el procedimiento a seguir según la naturaleza del proceso hasta obtener el laudo y su ejecución.

La acción procesal del trabajo es una entidad autónoma independiente del derecho cuya protección se reclama del órgano jurídico del Estado encargado de tal función. En algunos casos el derecho es dudoso o supuesto, y en otros se constituye en el proceso, como ocurre con la acción procesal que persigue el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo.

En el concepto del tratadista Dr. Alberto Trueba Urbina, las acciones procesales son eminentemente sociales y si no se les denomina públicas es porque el mismo autor considera que la

clasificación del derecho en público y privado es una teoría sujeta a revisión; pero en el caso de aceptar tal clasificación, se optaría por el carácter público de las acciones procesales del trabajo. (1).

a).- ELEMENTOS DEL DERECHO DE ACCION.

El derecho de acción, como todo derecho subjetivo, tiene tres elementos: los sujetos, la causa y el objeto.

Los sujetos son dos: el sujeto activo, o sea, el particular que a nombre propio provoca la actitud jurisdiccional del Estado; y el sujeto pasivo, el Estado, como obligado a impartir la tutela jurídica mediante su función sustitutiva jurisdiccional.

La causa de acción es el hecho generador del derecho de acción, el que motiva la pretensión a la intervención jurisdiccional. Consistente siempre en la falta de realización del interés tutelado por la norma jurídica.

Esta causa recibe también el nombre de interés en el obrar y supone que la realización del interés jurídico, objeto de la relación de derecho material, solamente puede obtenerse mediante la intervención del órgano jurisdiccional.

También ha extendido el requisito del interés a la condi -

ción de obtener un beneficio o a la de evitar un perjuicio, y no simplemente al hecho de obtener una sentencia favorable.

El objeto de la acción es doble; directo e indirecto. El objeto directo es el desarrollo de la actividad jurisdiccional, en su aspecto exclusivamente procesal. El objeto indirecto es la realización del interés que se lleva al proceso como no satisfecho.

Se dice que la legitimación es también un elemento de la acción. Sin embargo, esta cuestión exige un análisis de la legitimación.

La legitimación puede considerarse de dos maneras: en relación con el derecho en general, o en relación con una determinada rama del derecho.

En términos generales, la legitimación es la realización de identidad que debe existir entre los sujetos concretos de una particular relación jurídica, con los sujetos abstractos considerados por la norma jurídica que rige la relación del derecho particular.

Por referirse la legitimación a los dos sujetos de la relación jurídica en favor del cual se establece el interés, y es pa

siva cuando se refiere al sujeto pasivo de la relación jurídica, sobre quien pesa la obligación de respetar este interés.

Tomando en cuenta la clasificación del derecho en Derecho Material y Derecho Procesal, la legitimación quedará referida a los bienes de la vida considerados como fines, y la legitimación procesal se referirá a los bienes de la vida considerados como medios.

La legitimación material será la identidad que debe existir entre los sujetos concretos de una particular relación jurídica material, con los sujetos que en forma abstracta considera la norma jurídica.

La legitimación procesal relacionada con el derecho de acción será la identidad que debe existir entre la persona que ejercita el derecho de acción en nombre propio, y el titular que en forma abstracta señala la norma jurídica como capaz de ejercer ese derecho en nombre propio. Otro tanto puede decirse del derecho de excepción.

La doctrina común reduce la legitimación a la identidad que debe existir entre las personas que figuran en la relación de derecho material no satisfecha con las personas a quienes en realidad la ley concede un derecho o impone una obligación. Se trata,

por lo mismo, de la legitimación de los sujetos del contenido secundario del derecho de acción. (2)

Respecto de los elementos del derecho de acción que venimos tratando, el Dr. Alberto Trueba Urbina afirma, que el sujeto a quien corresponde el poder jurídico de obrar es el actor y el sujeto frente al cual está ese poder es el demandado, por lo que se refiere a la acción sustantiva, pues en cuanto a la procesal es el Tribunal. La causa es el estado de hecho o de derecho que motiva la acción. Y el objeto es el efecto que trae como consecuencia el ejercicio de la acción. (3)

b).- DEFINICION.

El derecho de acción es un derecho subjetivo público, autónomo, del particular para con el Estado, que tiene por objeto la intervención sustitutiva del órgano jurisdiccional, para obtener la relación de un interés jurídico no satisfecho, por no ser insuficiente la voluntad de los particulares interesados directamente en su realización.

La Suprema Corte de Justicia, reconociendo el valor de las doctrinas modernas procesales, ha dicho:

"La acción en sí misma, no debe considerarse como un elemento o como un accesorio del derecho material tutelado por la Ley

civil, sino más bien como un derecho autónomo, de naturaleza principal y aún como un derecho público, que tiene por contenido la facultad que corresponde a todo ciudadano de obtener la intervención del Estado, para hacer efectivas las relaciones jurídicas concretas, y distinto del que pudiera llamarse de crédito". (4).

"La acción en el Derecho Procesal moderno, es un derecho autónomo; es la facultad que tiene el individuo para provocar la intervención de los órganos públicos para protección de sus derechos y, por tanto, el derecho de accionar es distinto del derecho que se trata de ejercitar cuando se acciona, y son, por ende, independientes". (5).

La acción es un derecho autónomo abstracto dirigido al Estado.

El ilustre jurista portugués, J.A. Dos Reis dice: "La acción es un derecho subjetivo público del ciudadano para con el Estado que tiene por objeto la prestación de la actividad de los órganos jurisdiccionales para eliminación de los obstáculos que la incertidumbre de la norma jurídica o pone a la realización de los intereses tutelados por el derecho subjetivo".

La característica de lo público, es lo abstracto, de aquí que se diga que la acción tiene entre otras características, la

de ser abstracta y, en consecuencia, por ser abstracta precisamente pertenece a cualquier hombre, con el sólo tributo de tener personalidad, independientemente de que en la sentencia la autoridad competente diga la verdad legal en el sentido de ser fundada a la acción. La crítica que se le ha formulado a esta doctrina es en el sentido de que si la acción tuviera como único requisito la personalidad, entonces el derecho de acción se confundiría con un "derecho de libertad", que es puramente político y que en nuestro derecho, constitucional se estudia como algo distinto de un derecho esencialmente procesal.

Consideramos que cualquiera que sea la diferencia de las doctrinas modernas de la acción, todas ellas coinciden en los siguientes puntos:

- a).- La acción procesal es un derecho autónomo, distinto del derecho sustantivo.
- b).- La acción procesal tutela al derecho sustantivo, para el caso de que éste normalmente no se cumpla.
- c).- La acción procesal es un derecho público, ya que interviene el Estado activamente, por medio de su poder jurisdiccional.
- d).- Algunos autores afirman además, que la acción procesal

es un derecho potestativo en virtud de que, quien ejercita una acción, puede en cualquier momento desistirse y con ello concluir ese derecho. Pero se dice que el desistimiento se refiere a la instancia, pero no al derecho de acción procesal en cuanto a su esencia. No es requisito esencial el que se considere a la acción procesal como derecho potestativo, porque casi todos los derechos son potestativos. (6).

El ejercicio de la acción se manifiesta principalmente en la formulación de la demanda, pero sería un error creer que sólo la demanda es el ejercicio de la acción.

Mediante el derecho de acción se provoca toda la actividad necesaria para realizar el interés jurídico no satisfecho es decir, para usar de todos los medios procesales relacionados con ese fin.

Por consiguiente el derecho de acción además de estar encaminado a obtener una específica sentencia, comprende todos los derechos, facultades y poderes para usar de todos los medios procesales y para ejecutar todos los actos legales que convengan al titular del interés.

Por consiguiente, el ofrecer pruebas, el impugnar las de la

parte contraria, el promover incidentes, el interponer recursos, etc., son actos que se ejercitan con facultades o poderes incluidos en el derecho de acción.

Por virtud del derecho de acción se pueden ejecutar actos preparatorios del proceso, como son en materia civil, el reconocimiento de firma para preparar la vía ejecutiva y en materia del trabajo, el desarrollo de la función conciliatoria.

El ejercicio de la acción da origen, por lo mismo, a actos anteriores al proceso, como el desarrollo del proceso mismo.

Por esta razón, la Suprema Corte ha dicho que en el período de conciliación empieza a ejercitarse el derecho de acción.

Pero este ejercicio no es para desarrollar el proceso, sino para la conciliación necesaria y previa al proceso laboral.

El derecho de acción es por lo mismo, un derecho complejo por contener todas las facultades relativas a los diferentes actos que se puedan ejecutar previamente al proceso o para desarrollo de la relación procesal.

#### c).- LAS ACCIONES EN MATERIA DE TRABAJO.

La Suprema Corte en ejecutorias pronunciadas en conflictos jurídicos de trabajo, ha dicho:

"La doctrina considera la acción, como el derecho del particular para excitar al órgano jurisdiccional del Estado y obtener la actuación de la ley; de lo que se desprende que los particulares, en todo tiempo, tienen la posibilidad de ocurrir ante las autoridades investidas con jurisdicción, ejercitando la acción que crean tener, para el efecto de que se decida sobre su procedencia y, en su caso, se imponga el cumplimiento de la obligación reclamada a su contraparte. Por tanto, cuando alguno se presenta ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, exigiendo prestaciones derivadas de las disposiciones de la Ley de la materia, esas autoridades se encuentran en la obligación de iniciar los procedimientos respectivos, en la forma y términos que fija dicha ley, sin perjuicio de que el demandado utilice en su defensa, las excepciones que crea pertinentes y entre ellas, la negativa de la acción, para que el laudo que se dicte en ejercicio de la jurisdicción, se defina si las relaciones jurídicas entre las partes, se derivan o no del contrato de trabajo, y precisamente en ejercicio de las facultades de que se encuentran investidas las Juntas de Conciliación y Arbitraje. (7).

La acción en términos generales, es el medio que da la Ley para obtener el reconocimiento de un derecho violado o de uno desconocido, estando su ejercicio supeditado a la voluntad de la

parte que inicia ese derecho. (8)

Las leyes regulan la actividad del ejercicio de la acción de las partes, para obtener el reconocimiento de su derecho desconocido o violado, y, por ende, la obtención del cumplimiento de cualquier obligación, sea de dar o de hacer.

#### BASES PARA LA CLASIFICACION DE LAS ACCIONES

Las acciones se clasifican según se tome en cuenta su objeto directo y su categoría o su importancia.

#### CLASIFICACION DE LAS ACCIONES POR SU OBJETO DIRECTO

El objeto directo o primario de la acción, como se ha dicho, es el acto jurisdiccional por excelencia, es decir, la sentencia.

Atendiendo a la sentencia que se pide, las acciones son declarativas, ejecutivas de condena y cautelares.

La pretensión del particular puede estar encaminada únicamente a obtener la declaración de ser jurídico su interés, eliminando de esta manera la incertidumbre o el desconocimiento sobre la tutela que corresponde a su interés. Esta declaración incontestable y obligatoria entre las partes satisface el interés jurídico del actor.

En este caso la acción se llama declarativa.

Si la declaración es sobre la existencia de una determinada relación, la acción será de declaración negativa.

Según Couture, para que exista la acción declarativa, son - necesarias tres condiciones: a). Que haya incertidumbre respecto de las relaciones de derecho. b). Que tal incertidumbre aparezca daño actual al actor en el comercio jurídico. c). Que la sentencia declarativa baste, además de eliminar la incertidumbre, para prevenir el daño.

Las principales acciones declarativas del Derecho Procesal Mexicano del Trabajo, son las siguientes:

La acción para reclamar la indemnización respectiva que - ejercitan las personas que dependían económicamente de los trabajadores muertos por accidentes de trabajo o por enfermedades de tipo profesional.

La acción colectiva ejercitada por un sindicato, o por sindicatos federaciones para que la autoridad respectiva, mediante decreto, declare de carácter obligatorio un contrato colectivo de trabajo en una industria o en toda una región.

Igualmente son acciones declarativas aquellas que se ejercitan para pedir la nulidad de un contrato de trabajo cuando es-

tá afectado por los vicios de error, dolo, intimidación, violencia y mala fé. (9)

Puede suceder que la pretensión del actor esté dirigida no a la declaración de la tutela que corresponde a su interés sino solamente a la realización de este interés jurídico por ser incosteable la tutela que le corresponde. Esa realización en la sentencia consistirá en la orden dada por el órgano jurisdiccional, para que sean rematados bienes del demandado.

La acción entonces se llama ejecutiva.

En este caso, el derecho de crédito debe estar previamente declarado en un documento al que el derecho objetivo atribuya valor incontestable sobre la comprobación de la existencia del mismo derecho de crédito en él consignado. En otras palabras, la acción ejecutiva nace de un título ejecutivo.

Si el título ejecutivo es una sentencia, su ejecución no da origen a un juicio previo, sino que inmediatamente se procede a su ejecución coactiva, en un proceso que no es jurisdiccional sino debido al ejercicio de la facultad administrativa. De esta manera la ejecución coactiva de nuestras sentencias civiles o del trabajo, en nada se distingue del sistema que siguen algunas declaraciones legislativas de Europa, en cuanto que no es necesario

ningún juicio, por lo que su ejecución misma no es acto jurisdiccional.

Pero si el título ejecutivo es convencional, según nuestro derecho procesal civil no da origen directamente a la total ejecución coactiva, sino que debe previamente desarrollar un juicio o proceso en sentido riguroso, en el que al mismo tiempo que se realizan algunos actos de ejecución coactiva, se da oportunidad al obligado para oponerse a la eficacia del título ejecutivo, y de esta manera en la sentencia se resuelven jurisdiccionalmente las pretensiones del actor así mismo las del demandado. Ciertamente el título ejecutivo da origen a actos inmediatos de ejecución, como son: el requerimiento de pago y el embargo de bienes si no se paga en el acto, pero los demás actos de ejecución coactiva se suspenden para ser continuados en el caso de que se dicte sentencia en la que se desestimen las excepciones del demandado y se da la orden de remate de los bienes embargados.

En el juicio del trabajo la declaración de tutela corresponde al Tribunal de Trabajo, y la ejecución coactiva de la sentencia del laudo toca a los presidentes de los mismos Tribunales.

Pero cuando en el período de ejecución se oponen excepciones, el presidente deja de seguir conociendo y el negocio vuelve

al Tribunal del Trabajo y ante él se da principio a un nuevo juicio aunque de carácter incidental.

De esta manera se distingue perfectamente el ejercicio de la facultad administrativa, desarrollándose respectivamente en la función jurisdiccional y en la función de ejecución coactiva.

#### LAS ACCIONES DE CONDENA

La pretensión del actor puede enderezarse juntamente a la declaración de tutela que corresponde al interés no satisfecho y a la preparación de la ejecución.

Se habla en estos casos de acciones de condena.

Cuando el interés no satisfecho consiste en una prestación, la pretensión del titular de ese interés jurídico puede encaminarse no sólo a la declaración de que ese interés es jurídico, sino también a obtener un específico mandato del órgano jurisdiccional dirigido, al obligado, para que cumpla con esa prestación bajo conminatoria de ejecución forzosa.

#### LAS ACCIONES CAUTELARES DE SEGURIDAD O DE GARANTIA

Finalmente puede dirigirse la pretensión para obtener una providencia cautelar o de conservación, que mantenga el estado de hecho o de derecho existente al momento de ejercitarse la ac-

ción, por todo el tiempo que transcurra hasta obtener sentencia definitiva en el proceso.

Las acciones se llaman entonces cautelares, conservativas, de seguridad o garantía y son, además, de carácter relativo en cuanto presuponen el ejercicio de una acción principal.

Tales son las acciones para obtener un embargo precautorio; para que se decrete el arraigo de una persona, o para que se suspenda un acto de autoridad como sucede en el juicio de amparo. - Los interdictos posesorios, de obra nueva y de obra peligrosa - son también procesos cautelares.

#### CLASIFICACION DE LAS ACCIONES POR SU OBJETO INDIRECTO.

El objeto indirecto mediante la acción es la satisfacción del interés protegido por la norma jurídica, y se identifica con el objeto de la concreta relación de derecho material que se lleva al proceso como no realizada.

Atendiendo a este objeto indirecto, que procesalmente no es el más interesante por no referirse al objeto directo del derecho de acción la doctrina y las leyes procesales distinguen las acciones en tantas categorías como clasificaciones se nacen de los derechos subjetivos materiales.

### CLASIFICACION DE LAS ACCIONES POR SU IMPORTANCIA

Las acciones si se toma en cuenta su importancia se dividen en principales y accesorias. La acción principal se refiere a lo esencial o a lo fundamental ya sea del interés jurídico o del proceso; y la accesorias, a lo que se une a lo principal o es consecuencia de ello.

### APLICACION AL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Conclusión. La división de las acciones tomando en cuenta su objeto directo, o sea, la sentencia, nos da en materia del trabajo, acciones declarativas, de condena y de conservación o cautelares.

Será declarativa la acción de un sindicato para que se le reconozca la titularidad de un contrato colectivo de trabajo, por representar a la mayoría de trabajadores, como también la de un patrón para que se declare la terminación de un contrato de trabajo.

En materia de trabajo no existe la acción ejecutiva porque no hay procesos basados en títulos ejecutivos. La ejecución de la sentencia laboral, lo mismo que la ejecución de la sentencia civil, no se realiza con el ejercicio de la facultad jurisdiccional, sino mediante la facultad administrativa, y a diferencia de

la sentencia civil, la sentencia laboral no se ejecuta por el órgano jurisdiccional.

La acción será de condena cuando el particular, sea trabajador o patrón, exija el cumplimiento de una obligación que tenga por objeto una prestación.

Los embargos precautorios autorizados en el proceso del trabajo corresponden al ejercicio de una acción de seguridad o garantía.

Limitándose el derecho del trabajador a la protección de los intereses que dimanen de la relación de trabajo, es claro que en el proceso laboral solamente podrá pedirse la satisfacción de intereses que corresponden a derechos subjetivos que surjan de la relación de trabajo.

No existirán en el proceso laboral acciones que tengan por objeto satisfacer intereses políticos, cívicos, del estado civil, hereditarios, de servidumbre, etc.

Pero sí podrán hacerse valer los derechos de crédito sobre pago de salarios o indemnizaciones; los reales sobre muebles, como el de propiedad de herramientas; sobre inmuebles como la desocupación de casas proporcionadas a trabajadores cuando dejan de

ser trabajadores; los relativos a prestaciones personales como - la ejecución del trabajador contratado; los que dimanen del contenido moral de la relación de trabajo, etc.

La acción en derecho laboral puede ser individual y colectiva, tomando en cuenta los sujetos y la naturaleza del interés.

La individual corresponde a las personas físicas para hacer valer derechos individuales, y la colectiva, a las personas morales o colectivas, para realizar intereses colectivos, como son: Los que corresponden a un sindicato sobre celebración o titularidad de un contrato colectivo.

CAPITULO I NOTAS

- 1 Trueba Urbina Alberto, Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa Editorial, 1965.
- 2 Arturo Valenzuela, Derecho Procesal del Trabajo, Cajica Editorial, 1959.
- 3 Trueba Urbina Alberto, Opus Cit.
- 4 Tomo XLVI del Semanario Judicial de la Federación.
- 5 Tomo LXI Idem.
- 6 López Porrás Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Cajica Editorial. 1956.
- 7 Tomo LXXX del Semanario Judicial de la Federación.
- 8 Tomo LXX Idem.
- 9 Couture, Estudio de Derecho Procesal Civil.

## C A P I T U L O   I I

LA ACCION DE PAGO DE INDEMNIZACION Y DE REINSTALACION; CAUSALES QUE GENERAN, LA ACCION DE PAGO DE INDEMNIZACION, FUNDAMENTO LEGAL, ACCIONES ACCESORIAS QUE LO ACOMPAÑAN, PRESCRIPCION JURIS - PRUDENCIA.

## CAPITULO II

### LA ACCION DE PAGO DE INDEMNIZACION Y DE REINSTALACION

- a).- Causales que generan la acción de pago de indemnización.
- b).- Fundamento legal.
- c).- Acciones accesorias que la acompañan.
- d).- Prescripción.
- e).- Jurisprudencia.

#### a).- CAUSALES QUE GENERAN LA ACCION DE PAGO DE INDEMNIZACION Y DE REINSTALACION

Las causales que generan la acción de pago de indemnización y de reinstalación se encuentran consignadas con bastante claridad en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional apartado "A" y previstas de igual forma en la actual Ley Federal del Trabajo.

El legislador revolucionario de 1917 dejó establecido su criterio proteccionista en favor de la clase trabajadora al obligar a los patrones a indemnizar y reinstalar a los trabajadores que sean despedidos injustificadamente o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita con tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres,

hijos o hermanos, afirmándose además que el patrono no podrá -  
eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos  
provenzan de dependientes o familiares que obren con el consenti-  
miento o tolerancia de él.

Por la importancia de las causales que se señalan en la -  
fracción XXII del Artículo 123 Constitucional conviene hacer un  
breve análisis de cada una de ellas, empezando por el derecho de  
asociarse del individuo.

La asociación profesional, institución primordial del dere-  
cho colectivo del trabajo, no es una finalidad en sí misma, sino  
un medio para realización de un fin. Este fin es el derecho in-  
dividual del trabajo, que es a su vez, el derecho vital del hom-  
bre que trabaja. O expresado en otras palabras, la asociación -  
profesional es la garantía, es decir, la envoltura del derecho -  
individual del trabajo.

La asociación profesional así entendida, es un medio al --  
servicio del derecho individual del trabajo, que es tanto como -  
decir que es un método para proteger al hombre. Pensamos como -  
corolario, que es contraria a la esencia del derecho del trabajo  
toda tendencia sindical que pretenda el dominio del hombre por -  
la asociación profesional; sería como ya hemos dicho, una apli -  
cación de los principios del totalitarismo al problema sindical.

Pero también sería falsa la tesis que viera en la asociación profesional un ente ficticio, carente de realidad y función porque sería negar la realidad de lo social y equivaldría a la ausencia de función de la sociedad, siendo así que la función de la sociedad es la realización de la persona humana. La asociación profesional adquiere una misión, realizar las necesidades y aspiraciones de la persona humana en cuanto trabajador.

La asociación puede definirse, en términos generales, como un agrupamiento permanente de hombres para la realización de un fin común.

El ilustre constitucionalista mexicano se expresó en estos términos: "El hombre, como hemos tenido ya ocasión de decirlo, ha nacido para la sociedad, es esencialmente sociable y sólo mediante su asociación con los demás hombres puede aspirarse al desarrollo y perfección de su ser en todos los órdenes posibles la unión hace la fuerza. Las sociedades científicas, artísticas, industriales, comerciales, humanitarias, realizan proyectos que sería imposible para la fuerza aislada de cada hombre.

El doctor Kaskel, en una nota de su libro *Arbeitsrecht*, afirmó que, puesto que la libertad de asociación profesional es una aplicación de la libertad general de asociación, la suspensión de esta garantía implicaba la suspensión de aquel derecho.

El Artículo 159 de la Constitución de Weimar, equivalente a la fracción XVI de nuestro Artículo 123 sería por tanto, una manifestación del Artículo 124 de aquella constitución, equivalente a su vez, a nuestro Artículo 9 Constitucional.

La Ley Federal del Trabajo define la asociación en su Artículo 356, diciendo que el sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

El derecho de asociación profesional se consigna en la fracción XXI del apartado "A" del Artículo 123 Constitucional; pero la asociación profesional de trabajadores y patronos persigue distintos objetivos: La asociación profesional de los trabajadores es un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista; en tanto que la asociación profesional de los patronos tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales, entre éstos el de propiedad (Comentario al Artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo por el Dr. Alberto Trueba Urbina, pág. 149 del ordenamiento señalado).

Otra causa importantísima para el pago de indemnización Constitucional lo constituye la huelga lícita cuando el trabajador sea despedido de su trabajo por haber tomado parte en ella.

¿Qué es la huelga lícita?

El párrafo primero de la fracción XVIII del Artículo 123 dice:

"Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital".

Sobre el mismo aspecto nuestra Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 450 afirma que la huelga deberá tener por objeto:

- I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;
- III.- Obtener de los patrones la celebración del contrato ley y exigir su revisión al terminarse el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley en las empresas o establecimien-

tos en que hubiera sido violado;

V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y

VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto, alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

Los objetos de huelga son los mismos que consignaba el Artículo 260 de la Ley anterior, con excepción de la fracción V que establece, como nuevo objeto de huelga, exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

El nuevo objeto de huelga se justifica por sí mismo por las burlas que han venido sufriendo los trabajadores con motivo del escamoteo de sus utilidades por parte de las empresas; de modo que los sindicatos o los trabajadores coligados podrán obtener el cumplimiento de las disposiciones respectivas mediante el ejercicio del derecho de huelga. Independientemente de las normas fundamentales sobre participación de utilidades de la fracción IX del apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, cuya violación es causa justificada de huelga, también lo es el incumplimiento de los Artículos 117 a 130, y así como del 575 al 590 que reglamenta el mencionado precepto Constitucional; por lo que a partir del primero de mayo de 1970 en que entraron en vigor -

dichas disposiciones reglamentarias, en caso de violación de éstas, los trabajadores pueden ejercer el derecho de huelga y obtener de este modo el cumplimiento eficaz de la participación que le corresponde en las utilidades; en la inteligencia de que queda vigente el veinte por ciento del porcentaje sobre la renta gravable, como dispone la norma Constitucional y el Artículo 120, en concordancia con el Artículo 70, transitorio de la Ley Federal del Trabajo.

Refiriéndonos al despido injustificado a que se refiere la fracción que hemos venido comentando afirma la Jurisprudencia de la Suprema Corte en el apéndice 1917 - 1965, 5a. parte Tesis 54, pág. 68, que éste existe o se da cuando el patrono impida, por cualquier medio, que el obrero ejercite el derecho que le da su contrato a desempeñar su trabajo o que se rehúse administrarle éste, para que incurra en la sanción fijada por la ley: ya que con ese procedimiento priva al trabajador del derecho a ganarse la vida, sin que se precise que el asalariado sea despedido materialmente.

La voluntad unilateral, que por sí misma es insuficiente para dar por terminados los contratos de trato sucesivo, está sujeta a régimen especial, tratándose del contrato de trabajo.

La regla general es que el patrón no puede por declaración

propia, dar por terminado el contrato de trabajo, ni siquiera -- mediante el procedimiento del pre-aviso instituido por el derecho común. En caso de condena a cumplir con el contrato, deberá acatar el mandato de la autoridad y reinstalar al trabajador, -- salvo el caso de que se trate de trabajadores con antigüedad menor de un año, de trabajadores con quienes median relaciones, -- personas directas con el patrón, de aprendices, empleados de confianza, domésticos y eventuales, en cuyos casos puede eludirse -- la reinstalación pagando la indemnización de tres meses más veinte días de salario por año de servicios.

Si la decisión es del trabajador, la terminación opera en -- todas las hipótesis, según declaración terminante del Artículo -- 5o. Constitucional con la sola obligación de pagar los daños y -- perjuicios si la ruptura es injustificada.

La circunstancia de que deban pagarse por el patrón en los casos de excepción y por el trabajador, los daños y perjuicios, no quiere decir que la terminación de la relación no se produzca.

Si el despido es injustificado o si el trabajador abandona el servicio que dan lugar a la rescisión, el trabajador no tendrá derecho a pago alguno. La terminación del contrato opera -- sin que el patrón tenga que pagar prestación de ninguna especie.

Si el despido es injustificado o si el trabajador abandona el servicio por incurrir el patrón en cualquiera de las faltas - enunciadas en el Artículo 51 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, el trabajador tendrá derecho a reclamar según el Artículo 50 del mismo ordenamiento legal, las siguientes prestaciones.

- I.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiere prestado sus servicios;
- II.- Si la relación del trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, y
- III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salarios y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

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 las prestaciones señaladas en el artículo anterior.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la 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. Puede además, denunciar el caso ante la autoridad administrativa para que aplique la sanción legal procedente. (1)

b).- FUNDAMENTO LEGAL

El Artículo 123 fracción XXII de la Constitución Federal de la República, en concordancia con los Artículos 48 y 50 de la Ley Federal del Trabajo establecen concretamente los derechos que tienen los trabajadores en caso de ser despedidos injustamente por el patrón.

ARTICULO 123, FRACCION XXII: El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una in

demnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres 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.

El análisis de la citada fracción, por ser más importante para la presente tesis, se puede analizar de la siguiente manera:

El patrón está obligado a cumplir con el contrato de trabajo o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salarios.

De la lectura de esta fracción XXII se desprende que el trabajador tiene derecho por cualquiera de las dos acciones o bien del cumplimiento del contrato de trabajo o bien que el patrón le pague el importe de tres meses de salario.

Las indemnizaciones a que se refiere el Artículo 49 de la Ley consistirán:

I.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en cada cantidad igual al importe de -

los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediere de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y 20 días por cada año de los siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II.- Si la relación fuese por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en 20 días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

La Ley Federal del Trabajo es esencialmente protectora de los derechos, la cual les reconoce derechos fundamentales que los considera irrenunciables, y por otro lado también consigna derechos a los patrones que pueden o no ejercitarlos.

Equivocadamente se ejercitan simultáneamente en los Tribunales las dos acciones enumeradas en la fracción XXII del artículo constitucional citado; la reinstalación y la indemnización. En realidad ambas acciones se excluyen. Por otra parte, surge este problema, por cierto muy frecuentemente, ¿Cómo sentenciar -

en el caso de que hayan ejercitado ambas acciones?. En nuestra opinión, dada la naturaleza especial del derecho procesal del trabajo debe atenderse fundamentalmente a las pruebas, sin embargo, en ocasiones es muy difícil resolver estas cuestiones, ya que hay el peligro de que el Juez se vuelva parte lo cual sería antijurídico. La Corte ha manifestado su pensamiento sobre este problema afirmando que en este caso se debe absolver a la empresa. No obstante, consideramos que esto se puede prestar a graves injusticias. Supongamos que un trabajador que haya sido separado injustificadamente y promoviera la reinstalación para el caso de que el patrón se negara a reinstalarlo, promoviera en la misma demanda, pues de otra manera el patrón se saldría con la suya y los tribunales sancionarían una grave injusticia.

Ampliando más las ideas sobre la acción Constitucional, o mejor dicho respecto de las acciones Constitucionales la de pago de tres meses de salario y la de reinstalación, diremos lo siguiente: Cuando el trabajador ejercita la acción de pago de los tres meses de indemnización constitucional lo que en el fondo reclama, lo que pide, es la rescisión del contrato de trabajo por causa imputada al patrón y como efecto jurídico el pago de los meses como una especie de responsabilidad civil, o de daños y perjuicios, precisamente porque el trabajador rescindió, por causas imputables al patrón, el contrato de trabajo y de aquí se

desprende también, el que se le paguen al trabajador sólo cincuenta y cuatro días de salarios vencidos precisamente porque se ha dado por terminado el contrato de trabajo, por una causa normal, como ya se ha dicho, imputable a la empresa, en la actualidad la condena de salarios vencidos importa todo el lapso que abarca desde la fecha del despido hasta el día en que se dicte resolución.

En el punto que nos ocupa, los Constituyentes de 1917 crearon en favor de los trabajadores el derecho absoluto de reinstalación o acción de cumplimiento del contrato de trabajo, cuando fueron víctimas de despidos injustificados; sin embargo, cincuenta años después, el legislador de nuestra hora, cauto frente al radicalismo del mandamiento original, lo modifica al encomendarle a la Ley ordinaria fácilmente cambiabile la facultad amplísima de determinar los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato de trabajo mediante el pago de una indemnización. La inmovilidad o estabilidad obrera pierde la majestad de principio Constitucional, puede la Ley secundaria "válidamente" crear un régimen de excepciones; la tesis de la delegación de poder que entraña es contraria a la teoría pura de la Constitución, cuyas normas fundamentales sólo pueden limitarse por otra de la misma categoría y nunca por leyes inferiores. Otra cosa es la reglamentación, facultad constitucional, -

que no debe confundirse con la delegación que tanto abusan en nuestro país; como el caso de las facultades extraordinarias que el Congreso otorgaba al Ejecutivo.

Desafortunadamente, como consecuencia de la política de aquel momento y no por otra cosa, se consideró oportuno hacer concesiones a la clase capitalista que siempre se presta cuenta para el fortalecimiento del régimen que detenta el poder público, y de la noche a la mañana el día 25 de febrero de 1941 en la ejecutoria de Oscar Cué se modificó la Jurisprudencia relativa a los derechos de los trabajadores y que en el fondo reformaba el texto de la Constitución y menospreciaba el espíritu de sus autores con teorías civilistas inaplicables en la especie. En el inciso último nos referiremos con más detalles a los fallos de la Suprema Corte de Justicia sobre este capítulo. (2)

c).- ACCIONES ACCESORIAS QUE LA ACOMPAÑAN

En el apartado b) de este capítulo señalamos que las acciones más importantes del trabajador que es despedido injustificadamente son las de indemnización y de reinstalación; pero existe, al lado de éstas, una acción accesoria que el legislador ha llamado de los salarios vencidos, muy importante para nuestro derecho laboral, por lo que representa para la clase trabajadora.

Los salarios vencidos son una consecuencia inmediata y directa de las acciones originadas en el despido o en la rescisión del contrato por culpa del patrón, si esto se tiene por comprobado, las acciones por salarios vencidos, aún reclamados en forma vaga, deben prosperar. Cuando un trabajador es despedido en los términos del Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo o si rescinde su contrato por cualquiera de las causas establecidas en el Artículo 51 del ordenamiento, tiene inmediata aplicación el Artículo 48 de la misma Ley, según el cual no sólo tiene derecho a la indemnización de tres meses de salario, sino a ésta y a percibir los salarios vencidos, lo anterior está indicando que en tales casos el derecho a la indemnización y el pago de salarios vencidos, constituye una sola obligación jurídica, a la que corresponde una acción principal y otra derivada, de manera que cuando se ejercita la de indemnización en forma precisa y las demás que en tal concepto le correspondan, se está reclamando el pago de salarios vencidos, en los términos del Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

Quando se reclama del patrón la reinstalación en el trabajo y del sindicato el pago de perjuicios ocasionados por exclusión ilegal de su seno y tales perjuicios se hacen consistir en los salarios vencidos dejando de percibir, si la primera de las acciones citadas desaparece, en forma concomitante y correlativa -

debe concluir la de tipo secundario, por haberse extinguido la acción principal de que devino.

El tratadista mexicano Armando Porras López, en su obra - El Derecho Procesal del Trabajo, a propósito de los salarios vencidos afirma que cuando el trabajador ejercita la reinstalación en su trabajo lo que en el fondo está pidiendo no es la rescisión del contrato de trabajo, sino el cumplimiento de éste y por ello, la Corte condena el tiempo que dure el juicio del trabajo, es decir, los salarios son desde que el trabajador presenta su demanda hasta que el juez dicta la sentencia, esto se debe a que en el fondo, el trabajador teniendo el derecho de ejercitar cualquiera de las dos acciones, el obrero opta por la reinstalación, es decir, por el cumplimiento del contrato de trabajo y en consecuencia la autoridad del trabajo condena a la empresa al cumplimiento del contrato y además, al pago de la totalidad de los salarios vencidos pues siendo válido el contrato de trabajo, tan sólo se considera que el mencionado contrato se encontró en suspenso en tanto la autoridad dicta la sentencia definitiva que da fin al juicio del trabajo. Estas son las razones por las cuales la cuantía de los salarios vencidos varía según se trate del ejercicio de una acción o de otra.

El Artículo 48 de la Ley habla de que si en el juicio co -

responsable no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el Artículo 50, entre éstos los salarios vencidos desde la fecha de presentación de la reclamación hasta que termine el plazo señalado a la Junta para dictar el laudo. De estos párrafos ha nacido el problema sobre si la condena al pago de los salarios vencidos durante la tramitación del conflicto procede respecto de todas las sanciones de despido y en qué medida.

Nuestra Ley Federal del Trabajo establece meritoriamente sobre otras legislaciones extranjeras el haber consignado las causas de rescisión de las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el trabajador en su Artículo 51.

Mario de la Cueva a propósito del párrafo anterior exalta la obra del legislador patrio al decir que. "es inútil buscar antecedentes históricos del Artículo 51 en las legislaciones extranjeras, pues se trata de una solución propia y original del derecho mexicano.

El primer antecedente de nuestro derecho se encuentra en el párrafo final del Artículo 40 de la Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas del 6 de junio de 1925.- Artículo 40:... X.- "En cualquiera de los casos a que se refiere el presente artículo, en que se comprueba que la separación fue injustificada, el

obrero tendrá derecho a que se lo paguen sus salarios durante los días que estuvo separado del trabajo".

La disposición concedía el pago de salarios vencidos durante la tramitación del conflicto, sólo en el caso de que se intentara la acción de reinstalación, pues era cuando el trabajador quedaba separado del trabajo.

En el proyecto del Código Portés Gil encontramos el Artículo 142, idéntico al 51 de la actual Ley Federal del Trabajo. Las exposiciones de motivos, tanto del Proyecto Portés Gil como el de la Secretaría de Industria, nada dicen sobre ellos, más es indudable la relación con el precepto de la Ley de Tamaulipas, dada la intervención que en ésta como en el proyecto que lleva su nombre, tuvo el del licenciado Portés Gil.

El Artículo 51 del Código Laboral no contraría ninguna de las disposiciones contenidas en el Artículo 123 de la Constitución. Es verdad que la Constitución establece en su Artículo 123, fracción XXII que el patrón que despidiera sin causa justificada a un obrero estará obligado a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Pero el Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, al imponer al patrón, en los casos que se ejercita la acción de indemnización y no se prueba la causa del despido, la obligación de pagar la indemnización.

zación y además la de cubrir los salarios vencidos hasta la fecha en que se cumplimente la resolución definitiva correspondiente, no contraría la disposición contenida en el mencionado artículo de la Constitución, pues esta disposición no impone ninguna prohibición al legislador ordinario para otorgar otros beneficios a los trabajadores, toda vez que los principios del Artículo 123 Constitucional, únicamente el mínimo de los beneficios que el Estado ha considerado indispensables otorgar a los trabajadores, lo que confirma la fracción XXVII del mismo artículo, ya que no sólo considera nulas las estipulaciones que contrarían las bases establecidas en la Constitución en materia de trabajo, sino también las que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores. (3)

d).- PRESCRIPCIÓN

La prescripción negativa es un medio jurídico para extinguir obligaciones por el solo transcurso del tiempo y de acuerdo con los requisitos que señala la Ley.

El jurista español Sánchez Román pone de relieve este medio jurídico cuando afirma: "La prescripción como modo de ganar y de perder la propiedad de las cosas, es una institución de derecho justo y moral, en sí mismo conveniente y aún necesaria -

en el orden social por los fines que realiza en cuanto a certeza y seguridad que a la propiedad presta por el mero hecho del transcurso del tiempo, los litigios que evita, lo que estimula a la vigilancia del propietario, castigando su negligencia y premiando la buena fé y diligencia de un poseedor; la paz pública que conduce a un bienestar económico que origina borradia de los códigos y se bambolean las fortunas, quedan en lo incierto todos los derechos y se paralizan la producción y el tráfico; surgen las confusiones; el enigma y el caos, y todo se hace imposible".

La tradición civilista divide la prescripción en adquisitiva y extintiva. A la primera se la denomina positiva, en tanto que a la segunda se le llama negativa. Esta institución es operante en materia del trabajo, cabe advertir que únicamente la prescripción extintiva se encuentra reglamentada en los artículos de la Ley procesal. En efecto, el Artículo 516 afirma: "Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se originan en la Ley".

En el caso concreto de la fracción XXII del Artículo 123 Constitucional el término prescriptivo de las acciones es de dos meses como lo establece la Ley que rige las relaciones laborales en su Artículo 518 que dice: "Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación".

La acción en los casos prescribe en dos meses, a partir del día siguiente a la fecha que el patrón se lo comunique por escrito al trabajador.

Para que la prescripción pueda comenzar a correr es menester que conste de manera indudable que el trabajador recibió el escrito de despido, utilizándose los medios de prueba que sea menester; pero siempre será más conveniente que en todo caso el trabajador firme la copia del escrito respectivo o ponga su huella digital en su caso.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 superó grandemente a la de 1931 en varios aspectos mirando siempre por el bienestar y protección del trabajador; en la actual ley se aumentó, a propósito de la prescripción de las acciones consignadas en la fracción XXII del Artículo 123 Constitucional en un mes más su término prescriptivo en relación con la anterior que sólo consignaba un mes como se verá en el amparo directo 905/956, publicado en el Boletín de Información Judicial de la Federación, pág. 817:

"Si en una reclamación obrera en que el patrón demandado ha hecho valer la excepción de prescripción en contra de una de

las acciones a que se refiere la fracción XXII del Artículo 123 Constitucional, se tiene por cierto que el despido ocurrió en un día conocido, debe entenderse que el término prescriptorio de un mes empieza a correr, en el caso más favorable para el actor, al día siguiente del despido aunque sea feriado, porque la Ley sólo toma en cuenta para excluir del cómputo por ser día feriado el último del término, más no el primero".

Tomando en cuenta que siempre es el trabajador quien está en desventaja económica y no dispone en muchos casos de cualesquiera otro recurso para defenderse con celeridad frente al patrón el legislador ordinario ha aumentado en un mes más, como anotábamos anteriormente el término de prescripción de las acciones que se establecen en el Artículo 123 Constitucional fracción XXII, previéndose en dos meses dicho término; no deja de ser plausible esta determinación del legislador ya que se beneficia principalmente a la clase desposeída.

e).- JURISPRUDENCIA

La Suprema Corte de Justicia ha dicho desde la Ejecutoria de 29 de julio de 1936, dictada en el amparo promovido por Gustavo Adolfo de la Selva, lo siguiente:

"Si un trabajador ha sido despedido injustificadamente, la Ley le concede dos acciones; la de reinstalación y la de pago

de tres meses de salario y, a veces se opta por esta razón de - que el despido puede originar que el trabajador no se sienta ya contento o no esté de acuerdo precisamente por lo injustificado del despido, en continuar trabajando en la empresa; pero no es - posible admitir que un patrono esté autorizado para no aceptar - el laudo que le ordena reinstalar al obrero, ya que con esto con - traría el espíritu de la Ley del Trabajo, pues no puede enten - derse que el legislador haya querido garantizar los derechos del obrero y al mismo tiempo haya dejado la posibilidad de que los - patronos dejaran de cumplir con sus obligaciones correspondien - tes. Así pues, la Cuarta Sala de la Suprema Corte, ha concluido que la fracción XXI del Artículo 123 Constitucional se refiere a un caso diverso de aquél en el que los trabajadores demanden la reinstalación, pues de lo contrario, se haría nugatorio el dere - cho concedido por la fracción XX, por igual razón, no pueden in - vocarse para los casos de reinstalación las disposiciones de los Artículos 845 y 846 de la Ley Federal del Trabajo, que reglamen - ta en parte los mandatos de la fracción XXI del Artículo 123 - Constitucional pero no los previstos por la fracción XXII, cuan - do el obrero opta por la reinstalación. Tomo XLIX, Gustavo Adol - fo de la Selva, Semanario Judicial de la Federación, pág. 681.

La anterior Jurisprudencia se modificó con la de Oscar - Cué publicada el 25 de febrero de 1941 que sostiene que los pa -

trones pueden negarse a reinstalar a sus trabajadores, pagándo -  
les daños y perjuicios, y está concebida de la manera que sigue:

Por obligación de hacer debe entenderse la prestación de -  
hecho, y en esta clase de obligaciones, la ejecución forzosa es  
imposible. La reinstalación en el trabajo es una obligación de  
este tipo, y por lo mismo, su ejecución forzosa es imposible; -  
por eso es que un patrón puede negarse a cumplirla pagándole al  
trabajador daños y perjuicios, según el espíritu de la fracción  
XXI del Artículo 123 comentado, que estatuyó que si el patrón se  
negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el lau  
do pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato -  
de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el im -  
porte de tres meses de salario, además de la responsabilidad que  
le resulte del conflicto; y dicha fracción XXI con la XXII del -  
mismo precepto Constitucional, se complementan entre sí y no se  
refieren a casos diversos, toda vez que cuando conceden al tra -  
bajador el derecho de exigir el cumplimiento forzoso del contra -  
to de trabajo, o bien el pago de los daños y perjuicios, y por -  
otra parte, cuando se dice que el patrón puede negarse a acatar  
el laudo de la Junta o a someter sus diferencias al arbitraje, -  
en los casos del cumplimiento del contrato de trabajo, se está -  
subordinando el derecho del trabajador a la naturaleza de las -  
obligaciones cuyo cumplimiento se exige y es claro que ni el le-

gislador ni el trabajador pueden llegar a hacer cumplir obligaciones de imposible realización, ni tampoco se puede dejar al trabajador sin la justa compensación por la negativa del dador del trabajo, a cumplir con la obligación de hacer, ya contraída.

(4)

Las razones aducidas por la Cuarta Sala para negar la ejecución forzosa tratándose de la reinstalación, no pueden ser más insubstanciales y opuestas al sentimiento tutelar que en favor del obrero priva en el nuevo derecho. Equiparar las nuevas obligaciones civiles o las de carácter laboral, es sencillamente desconocer la naturaleza incompatible de éstas obligaciones, como absurdo es afirmar que el ejercer violencia en la reinstalación equivaldría a considerar al trabajador con carácter vitalicio; cosa que conduciría a los extremos que prohíbe el Artículo 50. Constitucional. Esto sí es verdaderamente inverosímil; porque a nadie se le había ocurrido que una ventaja en favor de determinada persona pudiera constituir sacrificio de su libertad.

A pesar de la nueva tesis jurisprudencial, los autores insisten en que tratándose de obligaciones laborales es inaplicable la doctrina de las obligaciones de hacer en materia civil; por lo que procede a nuestro juicio, la ejecución forzosa cuando el laudo condena al patrón a cumplir el contrato de trabajo y

tan es posible, que constantemente, en la práctica, fueron re - instalados muchos trabajadores por virtud de laudos dictados en tal sentido por los Tribunales del Trabajo, sin que esa relación forzosa perjudicara el equilibrio y la armonía entre los factores de la producción.

Es de esperarse que la Cuarta Sala vuelva a la Jurisprudencia anterior y que comprenda que no es la rigidez de los textos Constitucionales la que debe privar en la interpretación de los mismos sino su ideario y las corrientes evolucionistas que han - logrado alcanzar sistematización en el progreso constante no sólo de los intereses de la clase trabajadora, sino de la propia - disciplina procesal del trabajo en sus manifestaciones científicas y de cultura.

Por virtud del cambio de orientación de la Jurisprudencia - de la Suprema Corte de Justicia, la opción que el legislador - quiso establecer en favor del obrero se ha convertido en una opción en favor del patrono. Entre el propósito del legislador y el sentido de la nueva doctrina jurisprudencial hay un mundo de ideas y pensamientos en pugna.

Nuestro país puede vanagloriarse aún de haber sido el primero en establecer Constitucionalmente la estabilidad obrera absoluta pero componendas en nuestra evolución política originaron

el cambio de jurisprudencia, motivando cambios en el extranjero. Guillermo Cabanellas, muy bien informado anota: "Por la interpretación jurisprudencial, el derecho de estabilidad absoluta en el empleo de trabajadores ha pasado a ser un derecho nominal que efectivo, al menos como en otras legislaciones se entiende al mismo. "El propio autor es partidario de la estabilidad relativa y seguramente aprobará la Reforma con que México deja de ocupar su sitio de vanguardia y pasa a formar en un puesto de segunda en el montón de las legislaciones de estabilidad relativa".

¿Cuál es el efecto jurídico de la fracción XXII?

Evidentemente destructivo del principio de estabilidad laboral, ya que autoriza a la ley ordinaria para determinar los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización; por esto puede decirse que la estabilidad de hoy es a medias relativa, al modificar radicalmente la regla que establecieron los Constituyentes de 1917. (5)

Fácilmente se deja entrever la disposición del Dr. Alberto Trueba Urbina de querer destacar nuestra legislación por sobre las demás y ese ánimo lo lleva al convencimiento.

Sin dejar de reconocer la amplia cultura jurídica y su gran sentido crítico que posee el jurista mencionado me atrevo a di -

sentir de su opinión sobre la imposición obligatoria que quiere hacer de un trabajador en el puesto que desempeñaba. Por razones obvias se comprende que cuando la relación de trabajo entre patrono y trabajador no marcha perfectamente por haberse enfrentado ambos en un Tribunal de Trabajo y sentirse el patrono derrotado al ver que le imponen a un trabajador que no quiere, éste será víctima del rencor, la intriga y el mal trato de aquél. A mi juicio debe pagarse las prestaciones a que tiene derecho el trabajador despedido injustificadamente y negarse el patrón a reinstalarlo, como efectivamente se hace en la actual Ley.

## CAPITULO II NOTAS

- 1 Castorena J. Jesús, Manuel de Derecho Obrero. Edición 1964.
- 2 López Porras Armando, Derecho Procesal del Trabajo. Edición 1957.
- 3 Tomo XLV 4a. Sala de Trabajo Suprema Corte de Justicia.
- 4 Tomo LXVII del Semanario Judicial de la Federación. Edición 1955.
- 5 Trueba Urbina Alberto, El Nuevo Artículo 123 Porrúa Editorial 1962.

C A P I T U L O    I I I

LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN LA NUEVA LEY: ESTABILIDAD ABSO-  
LUTA EN LA LEY FEDERAL DE 1931, ESTABILIDAD RELATIVA, HIPOTESIS  
EN QUE EL PATRON PUEDE NEGARSE A CUMPLIR CON EL LAUDO, INTERPRE-  
TACION Y APLICACION DEL ARTICULO 845, CONCLUSION.

### CAPITULO III

#### LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN LA NUEVA LEY.

- a).- Estabilidad absoluta en la Ley Federal de 1931.
- b).- Estabilidad relativa.
- c).- Hipótesis en que el patrón puede negarse a cumplir con el laudo.
- d).- Interpretación y aplicación del artículo 845.
- e).- Conclusión.

El tratadista Mario de la Cueva contempla, a diferencia del Dr. Alberto Trueba Urbina la estabilidad del trabajador en su empleo, reproducimos su pensamiento para así poder normar nuestro criterio al respecto.

"El Derecho Mexicano del Trabajo es la primera legislación de Europa y América que procuró resolver íntegramente el problema de la permanencia de las relaciones de trabajo. La Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia se ha empeñado en destruir el valor de nuestros principios, pero, a pesar de ese empeño, ocupa nuestro derecho un lugar privilegiado entre todas las legislaciones del mundo. En efecto, si la Jurisprudencia de nuestro Tribunal máximo ha roto la exigencia de una causa razonable de disolución de las relaciones de trabajo, las indemnizaciones

que conceden la Constitución y la Ley en los casos de despido injustificado, son las más altas que consigna el derecho comparado.

El Derecho Mexicano del Trabajo quebró las normas del viejo derecho civil; el principio contenido en el artículo 123 de la Constitución, según el cual, los trabajadores no pueden ser separados de sus empleos sino por causa justa, permitió a nuestra legislación entrar a fondo en el problema y postular la tesis de la permanencia de las relaciones de trabajo en tanto subsisten la causa y la materia que le dieron origen y no surga una causa razonable de disolución, tesis que a su vez, condujo a la doctrina de que no es posible dejar a la voluntad libre del empresario la renuncia de las relaciones de trabajo a la fijación de un término de duración. Las relaciones de trabajo deben ser permanentes, así lo exige la seguridad presente y futura del trabajador. Dejar a la voluntad libre de trabajadores y patronos la denuncia o la fijación de un plazo de terminación, equivaldría a dejar la permanencia de las relaciones de trabajo en manos del empresario, pues, vencido el término, la permanencia del trabajador en la empresa dependerá de que el patrono consienta en la prórroga. Es el problema eterno del individualismo y liberalismo y consiste en la falsa creencia de que la libertad formal coincide con la realidad y con la justicia. La libre fijación de plazos de terminación y la

denuncia de las relaciones de trabajo contraría el principio de la seguridad obrera, presente y futura, principio del que deriva la idea de que la relación de trabajo hace hacer en favor de los trabajadores un derecho en la empresa. Sobre estos conceptos están constituidas las instituciones de los ascensos y las jubilaciones, que son una realidad en numerosos contratos colectivos, pues bien, esas instituciones no rendirán sus frutos si se autoriza la formación de relaciones de trabajo por tiempo determinado, porque los patrones, para eludir particularmente, el deber de jubilación, se limitarán a fijar plazos breves, a fin de quedar en libertad de separar a sus trabajadores y evitar se concreten los derechos de ascenso y jubilación.

El problema no ha sido contemplado desde un punto de vista unilateral. El sistema mexicano de asegurar a los trabajadores su permanencia en la empresa, es benéfico para las mismas empresas. El trabajador que sabe que su permanencia en el trabajo está asegurada, se esforzará por desarrollar un servicio mejor, pues esta actitud le permitirá obtener un mejoramiento en su posición dentro de la empresa, una posibilidad de ascensos, un aumento de salarios y, en su caso, una pensión jubilatoria. El obrero que se ve obligado a cambiar frecuentemente de ocupación, no puede interesarse en estas distintas actividades y rendirá un

servicio menos eficiente". (I).

a).- ESTABILIDAD ABSOLUTA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Es indispensable citar algunos antecedentes legislativos sobre el problema de la estabilidad en el empleo, porque solo así se entienden, con mayor claridad los alcances que tiene la última reforma hecha a la Constitución Política del país y a la Ley Federal del Trabajo de 1962.

En el texto original de la Constitución Política de 1917, se incluyeron las fracciones XX, XXI y XXII.

La Fracción XXI:

"Si un 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 3 meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo".

La Fracción XXII.

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

trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de 3 meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad por parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en la de su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

Nótese como en el texto original no existe el párrafo que decía textualmente. "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". Se faculta así pues al legislador ordinario, como afirmamos antes, para quebrantar la estabilidad absoluta del trabajador en su empleo.

La Ley Federal del Trabajo por su parte, enumeró en su artículo 121 las causas de rescisión del contrato individual del trabajo, por parte del patrón, en cuyos casos no incurriría éste en responsabilidad alguna.

Ante la redacción de los textos de los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 se marcaron dos corrientes ideológicas perfectamente definidas: según la primera el patrón

no tenía derecho a despedir al trabajador sino cuando existiera causa justificada para ello; si el patrón, sin que se registrase esa causa, despedía al trabajador, quedaba obligado a someterse, a elección del propio trabajador, a reinstalarlo en su puesto o pagarle la indemnización Constitucional a que se refieren los artículos antes citados.

Otra corriente sostuvo que los patrones tenían expresamente garantizada la libertad de someterse o no al arbitraje de la Junta y acatar o no el laudo que ella dictara. Si procedían en tal forma deberían dar por terminado el contrato de trabajo y pagar al obrero una indemnización de tres meses de salarios y la responsabilidad del conflicto. Consecuentemente, mantuvieron largos años la postura de que si el patrón decidía rescindir el contrato de un trabajador, sin causa justificada, a lo único que quedaba obligado era a pagar la indemnización Constitucional.

Durante algunas épocas imperó el primer criterio, hasta que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tras de un largo debate en que se presentó un meditado estudio uno de los Ministros - cambió su criterio y sostuvo la jurisprudencia que aparece en el apéndice del Semanario Judicial de la Federación de 1955, pág. - 1649 y que se transcribe en esta misma tesis en el Capítulo Segundo, inciso e), o sea la jurisprudencia publicada el 25 de Fe-

brero de 1941 que sostiene que los patrones pueden negarse a reinstalar a sus trabajadores, pagándoles daños y perjuicios, siendo prácticamente la jurisprudencia que terminó con la estabilidad absoluta que ya antes había sostenido la misma Corte en la Ejecutoria de 29 de julio de 1936, dictada en el amparo promovido por Gustavo Adolfo de la Selva.

En realidad, tanto los partidarios de la reinstalación obligatoria, como aquellos que sostienen la imposibilidad de reinstalar sustituyéndola con el pago de una indemnización, tienen en cierta forma razón. Los primeros contemplan, seguramente, el caso muy frecuente en las grandes empresas, en que sin justificación, se despedía a trabajadores que, a pesar de recibir una indemnización, poco tiempo después ingresaban al ejército de los desocupados, creando un problema individual y social de grandes proporciones. Los segundos avisoran individualmente el caso de trabajadores en empresas pequeñas u ocupando puestos clave en que la reinstalación absoluta resulta afrentosa para el patrón o sus representantes, crea una fuente constante de conflictos y puede llegar hasta traducirse en tragedias cuando se habían ofendido los sentimientos más íntimos del empresario y, por cualquier razón, no cuenta con los elementos probatorios suficientes para obtener un fallo favorable en el juicio laboral que instaura el trabajador.

b).- ESTABILIDAD RELATIVA

Afirmamos en el inciso e) del Capítulo II de esta tesis que fue la Jurisprudencia de Oscar Coé publicada el 25 de febrero de 1941 la que dió un viraje absoluto al modificar la permanencia - de las relaciones de trabajo entre trabajadores y patrones de absoluta en relativo, al autorizar finalmente a los patrones a negarse a reinstalar al trabajador mediante una exigua indemnización.

La legislación Mexicana admitió el principio de la duración indefinida de la relación de trabajo, en tanto subsistan las causas que dieron origen, esta doctrina deriva por una parte de nuestra Ley Laboral, y por otra parte, de que el patrono no puede disolver las relaciones de trabajo, sino en los casos previstos por la ley. Según el artículo 36 encontrado dentro del capítulo II del Título II de la Ley Federal del Trabajo, la relación de trabajo puede celebrarse a plazo fijo, únicamente en aquellas casos en que lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar, el artículo 39 completa la idea al disponer que si vencido el término del contrato subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará por todo el tiempo que perduren.

El principio considerado en la Ley Mexicana es también con-

secuencia de la naturaleza de la relación individual de trabajo. La legislación de trabajo protege esencialmente, la prestación misma y esta protección la otorga con independencia del acto que le da el origen de la relación de trabajo, en las diversas formas que puede revestir, es necesario para su formación, pero una vez que ha nacido la relación de trabajo, se rige por principios propios que no pueden ser modificados por la voluntad de los autores de la relación.

El Derecho Mexicano, al mismo tiempo que procuró garantizar la permanencia del trabajador en la empresa, respetó el principio de permanencia del trabajador en la misma, respetó el principio de la libertad, el artículo 50. de la Constitución, reproducido en el artículo 40 de la Ley, previene que el trabajador no puede obligarse a prestar sus servicios por tiempo mayor de un año, el precepto asegura la libertad del trabajador, a efecto de que pueda en cualquier momento dedicarse al trabajo o profesión que le convenga, sin tener la necesidad de esperar largos años y sin estar expuesto a las acciones de responsabilidad civil.

El Derecho Mexicano del trabajo, norma de protección para los trabajadores, no desconoce las exigencias de las industrias y de las empresas, entendió el legislador que en algunas circunstancias no sería posible la relación de trabajo a duración inde-

finida.

La disolución de las relaciones de trabajo es el punto en donde se quiebra el propósito del derecho del trabajo de lograr estabilidad de los trabajadores en sus empleos, la posibilidad de esa disolución es uno de los últimos bastiones de la vieja concepción civilista del derecho del trabajo, nuestro estatuto no ha logrado imponer su ideal, que es la indisolubilidad de las relaciones obrero-patronales, salvo que exista una causa justa. La lucha del derecho del trabajo ha sido larga y difícil y los progresos realizados son pocos. No obstante sigue el derecho del trabajo buscando soluciones y una de ellas según indicamos anteriormente es el principio de la Seguridad Social, en los casos de separación de los trabajadores de sus empleos por motivo que no les sea imputable la sociedad tiene el deber de procurarles una ocupación semejante a la que desempeñaban y, sino lo hace, les proporcionará los elementos necesarios a su subsistencia.

¿Qué debe entenderse por estabilidad en el empleo?

Los principales criterios vertidos al respecto no logran coincidir en una noción indiscutida, debido a que hacen su enfoque desde ángulos distintos: Deveali y Katz se refieren a un derecho del trabajador a conservar indefinidamente su puesto (lo excluye el poder discrecional del empleador para dar por termina

da la relación de trabajo); De la Cueva proyecta la idea de la -  
seguridad social sobre la cuestión y recuerda que conforme a la  
Carta Constitutiva de la O. E. A. "El trabajo es un derecho y un  
deber social". En fin, Euquerio Guerrero meritoriamente destaca  
cómo, en todo caso, hemos de ver el derecho del trabajador o per  
manecer en el empleo de un derecho que, desde luego, no es de -  
propiedad ni patrimonial, ni, en síntesis de naturaleza civil, -  
sino que la estabilidad refleja la aspiración a no verse expues-  
to a la separación sin causa justificada y sin responsabilidad -  
para el patrón, que indudablemente tiene todo el trabajador.

Dentro de este orden de ideas, el autor analiza la situa -  
ción que prevalece en la República Mexicana. Durante largo tiem  
po la Interpretación de las fracciones XX, XXI y XXII del Artícu  
lo 123 de la Constitución Política Federal dió origen a dos ten-  
dencias antagónicas: a).- El patrón no podía despedir libremente  
al trabajador sin causa justificada y, en caso de hacerlo, queda  
a elección de éste demandar ser reinstalado o indemnizado; b).-  
El patrón podía despedir libremente al trabajador cubriéndole -  
la indemnización correspondiente. La jurisprudencia, hacia -  
1955, se inclinó definitivamente por esta segunda solución. Es-  
ta situación se mantuvo hasta la reforma del 21 de noviembre de  
1962, que modificó las fracciones XXI y XXII del Artículo 123 -

de la Constitución Política Federal. Para ser puesta en consonancia con la Ley Fundamental, hubo de ser modificada la Ley Federal del Trabajo, reforma de 31 de diciembre de 1962, cuyos Artículos 123, 124 y 125 señalaban las nuevas bases a seguir en esta materia; a).- Si el patrón que ha rescindido el contrato no comprueba que procedió mediante causa justificada, queda a elección del trabajador ser reinstalado o indemnizado con tres meses de sueldo y el importe de los salarios vencidos, desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje; b).- Ahora bien, el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar si el trabajador tiene una antigüedad menor de dos años, labora en contacto directo y personal con el empleador (y a juicio de la Junta ésta imposibilita el desempeño normal del trabajo), es aprendiz, de confianza doméstico o eventual. Si bien el empleador no está obligado a reinstalar en el postrer caso, debe cubrir indemnización especiales y cuantiosas, que varían según se trate de contrato de trabajo por tiempo determinado o indeterminado. La estabilidad relativa que adopta nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo debe ser cuidadosamente interpretada por las Juntas encargadas de distribuir la justicia para evitar que sea aprovechada en beneficio de los patrones. (2)

Nosotros creemos que la Legislación Mexicana ha encontrado una forma, que si no es perfecta, cuando menos ofrece posibilidades muy interesantes para coordinar los puntos de vista de las corrientes ideológicas a que nos hemos referido.

- 1.- Por una parte, se sostiene en general la tesis de la estabilidad absoluta en el empleo obligando a los patrones a reinstalar a los trabajadores que hubieren estado parado injustificadamente.
- 2.- Por otra parte, se excluyó la regla general a aquellos casos en que se advierten condiciones que no justifican aplicar el criterio absoluto de la estabilidad o en los casos en que se podrían ocasionar trastornos muy serios en el centro de trabajo.
  - a).- Dentro de los primeros, podemos englobar la poca antigüedad del trabajador, por ejemplo en el caso de no tener más de un año de servicios, o bien de tratarse de trabajadores eventuales.
  - b).- Dentro de la tesis que se refiere a los trastornos que podrían ocasionarse en el centro de trabajo consideramos en primer lugar el caso de aquellos trabajadores que, por las características de su labor, están en con-

tacto directo y permanente con el patrón y su presencia dificultaría el desarrollo normal de la relación de trabajo. En esta materia se tuvo que recurrir al arbitrio judicial, para que sean los Tribunales del Trabajo los que aprecien estas situaciones de hecho y eximan a los patrones de la obligación de reinstalar a determinados trabajadores.

c).- También tomando en cuenta las relaciones casi familiares que se presentan entre los domésticos y sus patrones, se excluyó, dentro de la obligación de reinstalar, a los trabajadores de esta clase, pues es obvio que en esas condiciones la relación de trabajo sería prácticamente imposible que continuara normalmente, tanto porque el patrón no desea ya recibir en su hogar los servicios de determinado trabajador, al que despidió, porque éste también tendría mala disposición para el patrón que, a su juicio, lo hubiera despedido injustificadamente.

d).- Dentro del supuesto que estamos estudiando, seguramente se tomó en cuenta a los empleados de confianza. No desconocemos que hay razones para excluir de este grupo de empleados, pero la consideración del papel tan

importante que juegan en el desarrollo de la empresa - ya que comparten con el gerente las funciones de dirección y administración, nos llevan a pensar que para esta clase de empleados, si bien no es posible aceptar la estabilidad absoluta, debería pensarse en una fuerte indemnización a fin de que el patrón sólo en casos verdaderamente importantes pudiera recurrir a un despido injustificado.

No está por demás, para comprensión cabal de la tesis que sostenemos, el manifestar que, de acuerdo con el Artículo 185 de la Ley actual, el patrón puede dar por terminado el contrato de trabajo para las personas a que nos estamos refiriendo cuando les pierde la confianza, fundándose en hechos objetivos. Pero que no impliquen necesariamente causas suficientes para estructure la culpa que diera base a una rescisión justificada del contrato.

**c).- HIPOTESIS EN QUE EL PATRON PUEDE NEGARSE A CUMPLIR CON EL LAUDO.**

Las reformas a las fracciones XXI y XXII contempla una excepción a los principios generales; Las relaciones de trabajo implican, frecuentemente, un contacto personal y directo entre el trabajador y el patrono y aún cierta convivencia entre los

dos. Cuando tal cosa ocurre, servicio doméstico, pequeña industria, secretarías privadas, empleados de confianza y otros semejantes, no siempre es posible obligar al empresario al cumplimiento de la relación jurídica, porque equivaldría a imponerle la convivencia forzada con otra persona, situación que se contraría la idea de la libertad humana. De ahí que se incluya un párrafo en la fracción XXII, en el que se dice que: "La Ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato, mediante el pago de una indemnización". (Revista Mexicana del Trabajo, México 1962).

De la Cueva concretó de manera especial el servicio doméstico pero recalca que no es el último ejemplo, pues habrá otros casos de excepción, independientemente del trabajo industrial. Abierto al portón de las excepciones, el Secretario del Trabajo, con su indiscutible autoridad laboral, enriquece la nómina de las exclusiones al señalar además del servicio doméstico, a la pequeña industria, secretarios privados, empleados de confianza y otros semejantes en que no es posible obligar al empresario al cumplimiento de la relación.

¿Quién sabe cuántos casos más de excepción establecerá la Ley reglamentaria, o tal vez menos si nuestras objeciones se meditan? De la pequeña industria se podrá pasar a la gran indus-

tria, con fundamento en la prosperidad de ésta. En el ámbito comercial se presentarán muchos casos. Ojala que la Ley reglamentaria puntualice con sentido proteccionista del trabajador las diversas situaciones que pueden medir en un despido injustificado para eximir al patrono de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización.

El derecho procesal civil nunca confiere al demandado la facultad de negarse a que el órgano jurisdiccional resuelva el conflicto jurídico en que el propio demandado ha sido señalado como obligado al respecto del interés no satisfecho, ni mucho menos da a las partes el derecho de no acatar como obligatoria la sentencia pronunciada por el órgano jurisdiccional.

Podrá el demandado no acudir al proceso y dejar de hacer uso de su derecho de excepción o de defensa, pero en este caso, el desarrollo de la función jurisdiccional continuará su curso, y el proceso se seguirá en rebeldía del demandado, y una vez dictada la sentencia de ninguna manera se podrá tener como jurídica la rebeldía de las partes para no reconocer como obligatoria la sentencia. De admitirse estas diferentes actitudes quedaría minado en sus propios fundamentos el sistema de resolución jurisdiccional para los conflictos jurídicos.

Sobre el tema que estamos tratando de esclarecer el Lic. Arturo Valenzuela, en su obra Derecho Procesal del Trabajo encontramos la fracción XXI del Artículo 123 Constitucional, que faculta a los patrones y obreros para negarse a someter sus diferencias - al arbitraje o para aceptar el laudo pronunciado por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Si el demandado en un proceso laboral se rehúsa a que el tribunal resuelva el conflicto jurídico que motiva la intervención del órgano estatal, es evidente que se impide el desarrollo de la función jurisdiccional, y resulta no sólo inútil sino antijurídico tramitar el proceso.

Así lo ha reconocido la Suprema Corte de Justicia. Si las partes tienen el derecho de no acatar una sentencia laboral, desaparece el carácter obligatorio de la resolución jurisdiccional que pone fin al conflicto, y es evidente la inutilidad del proceso laboral.

La aplicación absoluta de la fracción XXI del Artículo 123 Constitucional, significaría la negación del principio fundamental de la protección social de los intereses jurídicos, conduciría nuevamente a la defensa privada, y haría desaparecer el derecho y la obligación que el Estado tiene para resolver los con-

flictos jurídicos.

Se impone por lo mismo, una interpretación de la fracción - XXI del Artículo 123, que lleva a una aplicación jurídica y no a un motivo de desorden social.

La Jurisprudencia de la Suprema Corte nos revela las doctrinas que se han elaborado para interpretar la citada fracción - XXI, y nos enseña las soluciones de la propia Corte a este respecto.

La Suprema Corte en las primeras ejecutorias pronunciadas en conflictos de trabajo, a partir de la promulgación de la Constitución de 1917, negó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el carácter de órganos jurisdiccionales, y desde los puntos de vista tanto material como formal de sus funciones, las declaró autoridades administrativas, y sin funciones jurisdiccionales.

Y precisamente les negó el carácter de autoridades jurisdiccionales, con fundamento en la fracción XXI que comentamos, porque si patrones y trabajadores podían no acatar los laudos de las juntas de Conciliación y Arbitraje, era evidente que éstas carecían de imperio para hacer cumplir sus propias resoluciones y que éstas en realidad no eran obligatorias.

Como una consecuencia lógica, la Suprema Corte sostuvo que los conflictos jurídicos entre patrones y obreros debían ser resueltos por los Tribunales Judiciales del derecho común (S. J. - F. Tomo XVI página 248).

Pero una vez que la Suprema Corte, con todo acierto cambió de criterio y reconoció a las Juntas de Conciliación y Arbitraje el carácter de órganos jurisdiccionales, al mismo tiempo que abría el amplio campo del derecho procesal del trabajo, necesariamente tuvo que enfrentarse con el problema que suscita la aplicación de la fracción XXI del Artículo 123 Constitucional.

Al establecer que los Tribunales del Trabajo de acuerdo con la fracción XX del Artículo 123 son verdaderos órganos jurisdiccionales que deben resolver privativamente todos los conflictos de trabajo, tuvo que reconocer que su función llamada de arbitraje, era obligatoria, que sus resoluciones tenían la fuerza vinculativa de toda sentencia, y que los mismos tribunales tenían imperio para hacer cumplir sus propias determinaciones.

Y para fundar el carácter obligatorio del arbitraje laboral, la Suprema Corte con una simplicidad que asombra, invocó la fracción XXI del Artículo 123 invocado, ya que ella establece la sanción para el caso de resistencia al cumplimiento de un lau --

do.

Cambió así la Suprema Corte el sentido de la fracción XXI, pues lo que ella establece principalmente no es sanción por no cumplir un laudo, sino facultad para no someterse al arbitraje y derecho para no acatar un laudo.

Por lo demás, una resistencia para cumplir un laudo con efectos de nulificar el laudo mismo, no es simplemente sino algo de mayor trascendencia, porque la simple resistencia a cumplir una sentencia implica imposición de una sanción dejando íntegro el laudo, y no es este el sentido de la fracción XXI.

Ante la claridad aparente de la fracción XXI, la Suprema Corte en muchas ejecutorias, sin distinción ni estudio de la naturaleza de esta fracción, reconoció sin limitaciones el derecho para no someterse al arbitraje quedó limitado en su ejercicio, en el sentido de que debería hacerse uso de esa facultad antes de contestar la demanda; pues de hacerse posteriormente resultaría extemporáneo, ya que por virtud de la contestación de la demanda, el demandado se había sometido tácitamente al arbitraje.

Aún cuando en algunos casos ya se había planteado ante la Suprema Corte la interpretación de la fracción XXI, en el sentido de que no debería aplicarse cuando el trabajador demandaba su

reinstalación, haciendo uso del derecho que le concedía la fracción XXII del mismo artículo 123, no fue sino hasta el 29 de julio de 1936 cuando dejó establecido que no procede la aplicación de la fracción XXI cuando el trabajador reclama su reinstalación en el trabajo.

Esta ejecutoria es igualmente notable, por ser la primera - en que la Suprema Corte examinó los inconvenientes de una aplicación absoluta de la fracción XXI.

Son dignas de citarse las palabras de la Suprema Corte. "Si la fracción XXI autoriza al patrón, en todo caso, a no someterse al arbitraje de la Junta o a no acatar el laudo, cuando el trabajador exija su indemnización por accidente sufrido en el servicio o por haber contraído una enfermedad profesional, podrían los patronos, para eludir el cumplimiento de esa obligación, manifestar que no se sometían al arbitraje de la Junta, ya que en este caso no tendría sino una responsabilidad limitada, pago de tres meses de salario y la responsabilidad del conflicto fijado en los artículos, responsabilidades que son menores a las que corresponden a los riesgos profesionales. Y lo mismo que se dice de los riesgos profesionales ocurre a propósito de los restantes derechos, pues si un patrono deja de cubrir durante algún período de tiempo, su salario a un trabajador, podría igualmente, eludir el

pago, no sometiéndose al arbitraje de las Juntas. Ahora bien, - esta solución es evidentemente contraria a la naturaleza del derecho de trabajo y al espíritu que informa el Artículo 123, pues no puede entenderse que el Legislador hubiera querido garantizar los derechos de los obreros y al mismo tiempo hubiera consignado la posibilidad de que los patronos dejaran de cumplir las obligaciones respectivas".

La Suprema Corte al declarar que los patronos pueden sujetarse a la decisión de los Tribunales de Trabajo cuando son demandados sobre la reposición del trabajador, hace ciertamente - nugatorio en forma absoluta el derecho que la Constitución otorga en la fracción XXI del Artículo 123, a los trabajadores para escoger en caso de despido injustificado, entre el cumplimiento del contrato y el pago de la indemnización de tres meses.

La misma Suprema Corte al sostener que toda obligación de - hacer que no es cumplida, se resuelve en el pago de daños y perjuicios da una extensión indebida a tal principio. (3)

Pensemos que el patrón puede negarse a cumplir el laudo - cuando éste obliga que se reinstale al trabajador que se encuentra en las condiciones que estipula el Artículo 49 de la Nueva - Ley Federal del Trabajo que dice:

**Artículo 49:**

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

I.- Cuando se trata 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 los casos de trabajadores de confianza;

IV.- En el servicio doméstico; y

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Ahora bien, el patrono, de acuerdo con la fracción XXII del Artículo 123 citado antes, 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 está obligado a -  
elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo  
con el importe de tres meses de salario. Si el patrón en este  
caso, no cumple con el laudo deberá pagar, además, daños y por-  
juicios al trabajador por su renuncia al cumplimiento del con -  
trato de trabajo, cosa que no ocurre con los trabajadores que -  
se encuentran en las condiciones del Artículo 49 que comentamos  
anteriormente, pues a éstos sólo se les pagan las prestaciones  
establecidas en el Artículo 50.

Lo cierto es que el patrón puede negarse siempre a cumplir  
el laudo sin que haya poder humano ni divino que pueda evitarlo,  
pues siendo dueño de cuantiosas fortunas siempre podrá excluir  
del centro de trabajo al trabajador que no sea de su aceptación.

d).- INTERPRETACION Y APLICACION DEL ARTICULO 845

Artículo 845:

Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbi -  
traje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

I.- Dará por terminada la relación de trabajo;

II.- Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de

tres meses de salario;

III.- Procederá a fijar la responsabilidad al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracción I y II; y

IV.- Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarse hasta que se paguen las indemnizaciones.

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el Artículo 123, fracción XXII, apartado "A" de la Constitución.

La Ley Federal de 1931, en su Artículo 601, ahora 845, que es el que comentamos en este inciso, en su fracción I decía; dará por terminado el contrato de trabajo; la nueva ley dice; dará por terminada la relación aún cuando en esto no creo que haya mayor objeción que hacer al respecto.

La Ley de 1970 agrega un nuevo punto o exigencia que beneficia a los trabajadores como el apartado IV en que, además, se deben pagar por otra parte del patrón los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarse hasta que se paguen el total de las indemnizaciones.

Comentando el último párrafo del Artículo 845 decimos que, de acuerdo con la reforma de la fracción XXI, que en seguida comentaremos por su capital importancia, del Artículo 123 Constitucional, el patrono no puede negarse jurídicamente a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo de la Junta, cuando el trabajador ejerce las acciones consignadas en la fracción XXII.

El patrón no podrá ser eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, en los casos especiales del Artículo 49, mediante el pago de la indemnización a que se refiere el Artículo 50 de la Ley.

La fracción XXI del Artículo 123 es el rompecabezas de nuestro derecho de trabajo. Su sencillez es su mayor dificultad. Literalmente entendida, significa que en cualquier negocio llevado al conocimiento de una Junta de Conciliación y Arbitraje, puede el demandante, trabajador o patrono, negarse a aceptar el arbitraje de la Junta o el laudo que pronuncie; la Junta, al producirse la negativa, debe dar por terminado el contrato de trabajo y si proviene del patrono, condenarle al pago de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto.

Varias interpretaciones son posibles de los preceptos que comentamos; conforme a una primera, la fracción XXI se aplicaría a todos los conflictos de trabajo individuales y colectivos, económicos y jurídicos. Una segunda interpretación distingue entre el no sometimiento al arbitraje y la no aceptación del laudo y sostiene que la primera posibilidad no es admisible en los conflictos individuales y tal vez, en los conflictos colectivos jurídicos. Una tercera solución quiere limitar la vigencia de la fracción XXI a los conflictos colectivos de trabajo.

- 1.- Consecuencias de la aplicación de la fracción XXI del Artículo 123 a los conflictos individuales de trabajo. Dividimos el problema en dos partes, según que el demandado sea el patrono o el trabajador.

Un trabajador presenta una reclamación por pago de indemnización correspondiente a un infortunio del trabajo, o por salarios adeudados; si el patrono se niega a someterse al arbitraje; la Junta debe dar por terminado el contrato de trabajo y condenar al patrono al pago de las sumas mencionadas en la Ley; pero el trabajador no recibirá el importe de la indemnización debida por el infortunio del trabajo o los salarios que se adeudaban. Otro trabajador reclama la asignación de un puesto com-

patible con sus aptitudes, disminuidas por el infortunio del trabajo; su pretensión no se discutirá, porque el patrono se negó a someterse al arbitraje de la Junta. En otro capítulo nos ocupamos de las acciones del trabajador despedido injustificadamente, para concluir que la aplicación de la fracción XXI del Artículo 123 nulifica el derecho concedido a los trabajadores por la fracción XXII. En todos los casos señalados, el efecto es el mismo, la nulificación de los derechos concedidos a los trabajadores por el Artículo 123, por la Ley y por los contratos colectivos.

Consideramos ahora la demanda entablada por el patrono por incumplimiento a las obligaciones del trabajador, a ejemplo, daños causados a la empresa; la acción quedará paralizada y nulificada. Teniendo que conformarse al patrono con la separación del obrero.

- 2.- La tesis que distingue entre el no-sometimiento al arbitraje y la no-aceptación del laudo de la Junta, en los conflictos individuales de trabajo. Los inconvenientes de la aplicación literal de la fracción XXI a todos los conflictos de trabajo, hizo nacer una segunda corriente; el patrono o trabajador no podrían negar-

se a aceptar el laudo que se dictara; mediante esta distinción, se permitiría el juicio sobre los derechos alegados por el trabajador o patrono, pero se dejaría en libertad al demandado para no aceptar el laudo dictado por la Junta. Esta solución, no obstante su aparente ventaja, presenta grandes obstáculos; en primer lugar, no se encuentra el fundamento para la distinción, pues si la fracción XXI se aplica literalmente, cubre a todos los conflictos de trabajo en las hipótesis que plantea, esto es, no-sometimiento al arbitraje y no aceptación del laudo. Por otra parte, la distinción carece de sentido, pues dictado un laudo, la razón natural aconseja se procure su cumplimiento; no se entiende que la negativa del sentenciado a cumplir un laudo impida su ejecución y tampoco se ve la utilidad de transformar esa ejecución. En efecto, dictado el laudo, puede cumplirse pero si se produce la negativa del patrono o bien el laudo deja de cumplirse y se procede en los términos del Artículo 50 de la Ley, o se acumulan la ejecución del laudo y el procedimiento señalado en los dichos preceptos; pero no se encuentra la razón de esta acumulación; así, a ejemplo, el patrono sentenciado a pagar una suma por concepto de salarios,

se niega a aceptar el laudo, la Junta debería iniciar el procedimiento coactivo para obtener el pago, pero además, daría por terminado el contrato de trabajo y condenaría al pago de las indemnizaciones respectivas; el trabajador obtendría el pago de sus salarios, pero quedaría separado de la negociación. Las consecuencias de esta segunda posición (esta segunda posición - sustentada por la Suprema Corte de Justicia, en la ejecutoria de 26 de noviembre de 1948, en el asunto de la Consolidada, S.A.).

3.- La tesis que aplica la fracción XXI, exclusivamente, a los conflictos colectivos de trabajo. Esta tercera posición está sustentada en la exposición de los motivos del Proyecto de la Secretaría de Industria: "Los conflictos individuales de trabajo y aún los colectivos que plantean cuestiones puramente legales, son de la misma índole que todas las controversias que resuelve la administración de la justicia ordinaria cuando declara oficialmente el sentido que tiene el derecho objetivo y no exige principios nuevos ni procedimientos especiales para su resolución. La mayor rapidez en el procedimiento y la aplicación en el criterio

técnico y de equidad que ha inspirado la creación de los Tribunales de Trabajo, no diferencian la naturaleza ni las funciones que uno y otro desempeñan. El procedimiento que aplican los tribunales comunes pueden sin gran esfuerzo adaptarse, mediante la ampliación necesaria para la resolución de esta clase de diferencias. En controversias de esta índole no se concibe que las partes se puedan rehusar a someterse a la jurisdicción del Tribunal. Siempre se ha considerado como una de las funciones esenciales del Estado, la de declarar el alcance que tiene el derecho objetivo y de imponer su observancia por medios coactivos. Si una persona ha contraído una obligación, está obligada a cumplirla y sería contrario a todas las nociones jurídicas que se le autorizase para negarse a discutir lo bien fundado de su derecho ante los tribunales o a desobedecer una sentencia condenatoria. Excepcionalmente puede haber casos en que un tribunal sea impotente para obligar a cada una de las partes a cumplir con una obligación. Tal acontece, desde que el derecho no admite la coacción sobre la persona para el cumplimiento de obligaciones civiles, con aquellas obligaciones que tienen por objeto una acción o una abstención, cuando la primera no

puede ser desempeñada por tercera persona y no es posible volver las cosas al estado que tenían una vez violada la segunda. En este caso, el derecho común ha reconocido que la obligación se transforma en la de pagar daños y perjuicios, los que una vez liquidados, se ejecutan por medio de la fuerza en los bienes del deudor. De acuerdo con estos principios se establece en el proyecto que tratándose de conflictos individuales y colectivos que versen sobre el cumplimiento de una ley o un contrato, las partes están obligadas a someterse a la jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que harán efectivos los laudos usando de la fuerza pública en caso de resistencia".

El anterior párrafo de la Exposición de Motivos del Proyecto de la Secretaría de Industria no necesita adiciones: El Estado no debe renunciar a su función de declarar el derecho y decidir las controversias surgidas entre particulares en ocasión de sus relaciones jurídicas; solamente agregaremos que si los particulares pudieran usar de la facultad que parece conceder la fracción XXI del Artículo 123, habría que concluir que, en esos casos, puede el afectado acudir ante el poder ju -

dicial común para que éste dirima la controversia; pero esta duplicidad de autoridades judiciales resulta innecesaria y además y según creemos haber probado, el Congreso quiso sustraer la justicia obrera de los tribunales del orden común.

Naturalmente surge una objeción: Cuando el texto de la Ley es claro, dice una regla de interpretación, debe aplicarse literalmente y tal es la condición de la fracción XXI; por otra parte, donde la Ley no distingue no debe distinguir el intérprete y es también el caso de la multicitada fracción XXI: Creemos que esta última observación es inexacta; toda ley supone una hipótesis base para su aplicación; por tanto, el intérprete debe, ante todo, investigar la hipótesis de la Ley; esta hipótesis es el problema que trata de resolver la Ley y una vez descubierta, si la Ley hace distinciones no debe distinguir el intérprete; pero no es posible aplicar una misma norma para hipótesis distintas, porque acusaría ausencia de lógica y porque provocaría grandes males sociales e individuales.

Falta únicamente decidir si la fracción XXI se aplica a todos los conflictos colectivos: Los conflictos colec-

tivos están estrechamente unidos y los jurídicos producen consecuencias semejantes a los de orden económico: así, a ejemplo, una sentencia que interpreta las cláusulas de un contrato colectivo es análoga a la que fija determinadas condiciones de trabajo, pues una y otra precisan el alcance de las normas para la prestación de servicios. Finalmente, el cumplimiento de la sentencia colectiva plantea problemas semejantes y no se ve la posibilidad de coaccionar al patrono. (4)

e).- CONCLUSION

- 1.- La estabilidad relativa que establece nuestra Ley Federal del Trabajo parece ser la más apropiada en nuestro medio laboral, si las Juntas al aplicar el derecho miran siempre por el beneficio de los trabajadores para que éstos no sean arrojados caprichosamente del trabajo por el patrón y si la Junta aprecia la mala fé del patrono hacia el obrero, ésta debe obligar al primero, si no a cumplir el contrato, si a pagarle una fuerte indemnización.
- 2.- La jurisprudencia de la Suprema Corte cambio su antiguo criterio de estabilidad absoluta considerando que no -

era conveniente para las buenas relaciones dentro de la empresa obligar al empresario a aceptar a un trabajador el cual había vencido en juicio o con el que no era posible la relación normal de trabajo.

3.- En la fracción XXI, encontramos el fundamento u origen del Artículo 845 de la Ley Laboral autorizando al patrono y trabajador a no someterse al cumplimiento del laudo dictado por la Junta, lo que invalida la fracción - XXII que autoriza al trabajador para escoger en caso de despido injustificado entre el cumplimiento del contrato o el pago de la indemnización y si el trabajador se inclina por lo primero, el patrono puede negarse, pagando daños y perjuicios.

Dijimos y lo volvemos a afirmar que no siempre es posible obligar al empresario al cumplimiento de la relación jurídica, porque equivaldría a imponerle la convivencia forzada con otra persona, situación que contraría la idea de la libertad humana. De ahí que se incluyó un párrafo en la fracción XXII, en que se dice que, "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".

Encargándose el Artículo 49 de la Ley de enunciar los casos a que se refiere el entrecomillado anterior.

4.- Si el trabajador se rehusa a volver al trabajo cuando la Junta ordena hacerlo, ésta da por terminada la relación y el patrono puede contratar a un nuevo trabajador; pero si el patrono quien se niega éste deberá indemnizar al obrero con las prestaciones que establece el Artículo 123, fracción XXII de la Constitución.

Y una innovación muy importante es la que se incluye en la fracción IV del Artículo 845 referida al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarse hasta que se paguen las indemnizaciones. Este beneficio no se otorgaba en la Ley de 1931.

El Artículo 845 establece que las disposiciones que contiene no sean aplicables en los casos de las acciones consiguientes en el Artículo 123 fracción XXII, apartado "A" de la Constitución (porque dicha fracción establece en qué casos el patrón no puede negarse a cumplir con el contrato, aunque ya dijimos, precisamente y debido a la relativa elasticidad de la Ley, que de hecho el patrón puede negarse al cumplimiento del con -

trato pagando daños y perjuicios).

En el caso de que el trabajador obtenga un laudo favorable y de este modo se condene al patrón a la reinstalación; la Ley señala un término de 30 días que puede solicitar el patrón se fije por la Junta para que el obrero vuelva al trabajo con el apercibimiento que de no hacerlo, podrá el empresario dar por terminada la relación de trabajo.

¿Cuál es la razón de esta prevención contenida en la disposición Legal?. Nos proponemos contestar esta pregunta. La parte final del Artículo 519 no señala otra cosa que impedir a los trabajadores lucren con una condena de reinstalación, pues bien podrían solicitar la reposición en el trabajo o cumplimiento del laudo a los tres, seis meses o al año, consiguiendo así una suma fabulosa de salarios vencidos.

Para acabar con esta maniobra desleal e ilícita se creó la disposición legal aludida, que constituye un principio de justicia social en la empresa.

### CAPITULO III NOTAS

- 1 De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. Edición 1968.
- 2 Guerrero Euquerio, Revista de Derecho del Trabajo. Buenos Aires Argentina. Edición 1970.
- 3 Valenzuela Arturo, Derecho Procesal del Trabajo. Cajica Editorial. Edición 1959.
- 4 Castorena J. Jesús. Tratado de Derecho Obrero. Edición 1964.

## CONCLUSIONES

PRIMERA.- La acción procesal del trabajo es una entidad autónoma independiente del derecho cuya protección se reclama del órgano jurídico del Estado encargado de tal función, desde luego que la nueva Ley Federal del Trabajo no define en ningún momento de manera expresa la acción en sentido procesal, sin embargo, - consigna las diversas maneras de provocar la actividad jurisdiccional de Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como también el procedimiento a seguir según la naturaleza del proceso.

SEGUNDA.- Las causales que generan la acción de reinstalación se encuentran consignadas en el Artículo 123 fracción XXII de la Constitución Federal de la República, en concordancia con los Artículos 48 y 50 de la Ley Federal del Trabajo establecen - concretamente los derechos que tienen los trabajadores en caso - de ser despedidos injustamente por el patrón.

TERCERA.- Por otra parte, las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible la tradición civilista divide a - la prescripción en adquisitiva y extintiva a la primera se le denomina positiva en tanto que a la segunda se le llama negativa.

CUARTA.- Tomando en cuenta que siempre es el trabajador - que está en desventaja económica y no dispone en la mayoría de - los casos de cualquier otro recurso para defenderse con celeri - dad frente al patrón, y por tal motivo el legislador ha aumenta - do en un mes más el término de prescripción de las acciones que establece la fracción XXII del Artículo 123 Constitucional.

QUINTA.- El Derecho Mexicano del Trabajo quebrantó las nor - mas del viejo derecho civil puesto que en el Artículo 123 Consti - tucional se establece que los trabajadores no deben ser separa - dos de sus empleos sino por causa justa, principio que ha permiti - do a nuestra legislación sostener la tesis de la permanencia - de las relaciones de trabajo en tanto subsistan la causa y la - materia que le dieron origen y no surja una causa razonable de - disolución.

SEXTA.- Se ha considerado necesario no dejar a la voluntad libre del empresario la renuncia de las relaciones de trabajo, - pues éstas deben de ser permanentes toda vez que así lo exige la seguridad presente y futura del trabajador.

SEPTIMA.- La seguridad en el devenir condiciona la tranqui - lidad del obrero que concurre, ejerce y se retira del trabajo, con la absoluta sensación de que su bienestar personal y fami -

liar, están a cubierto de todo riesgo y evento inmotivado de su patrono, cuando el cumplimiento on el ejercicio de sus funciones sea la resultante de una actividad permanente.

OCTAVA.- La estabilidad constituye una aspiración de un amplio sector de trabajadores, que se proponen conseguir mediante ella, cierta seguridad en el empleo.

NOVENA.- Con la estabilidad se trata de evitar los despidos arbitrarios intimidados por caprichos verdaderamente fútiles, - que de un día a otro, pueden hundir al trabajador y a su familia en la miseria y en la desesperación.

DECIMA.- La estabilidad del trabajador es el factor más importante para la tranquilidad del obrero y de su familia.

DECIMA PRIMERA.- La estabilidad relativa, como lo establece nuestro derecho laboral parece ser la más apropiada en nuestro medio laboral pues de no ser así, más se perjudica al trabajador al quererlo imponer en una empresa en donde la relación contractual no sería normal precisamente por la falta de armonía entre el capital y el trabajo.

DECIMA SEGUNDA.- La estabilidad, tal como se conocía con anterioridad a las reformas constitucionales de 1962 suponía el

cumplimiento por parte del patrón del contrato de trabajo, salvo el caso de conflictos de naturaleza económica, este principio no respondía a las necesidades de las empresas ni tampoco de los - trabajadores.

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

CAMARA DE DIPUTADOS, XLVI Legislatura del Congreso de la Unión - "México a Través de sus Constituciones". Tomo VIII, México - 1967.

CONFEDERACION DE CAMARAS INDUSTRIALES. Sobre las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

CASTORENA J. JESUS. Manual de Derecho Obrero. Editado en 1964.

COUTURE. Estudios de Derecho Procesal Civil.

DE LA CUEVA MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomos I y II. Edición 1968.

DIARIO DE LOS DEBATES DEL CONSTITUYENTE MEXICANO, de 1916-1917.

GUERRERO EUQUERIO. Revista del Trabajo. Argentina.

PORRAS ARMANDO. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Cajica 1956.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA. Tomo XLV de la Cuarta Sala del Trabajo.

TRUEBA URBINA ALBERTO. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, 1965.

TRUEBA URBINA ALBERTO. El Nuevo Artículo 123, Edición 1962.

TRUEBA URBINA ALBERTO. Ley Federal del Trabajo de 1931.

TRUEBA URBINA ALBERTO. Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

VALENZUELA ARTURO. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Cajica, 1959.

VARIOS AUTORES. Semanario Judicial de la Federación. Tomos XLVI y LXI.