

488



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ZES

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES "ARAGON"

" LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO ANTE EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO "

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ROSA DE JESUS VIVAS GUZMAN



SAN JUAN DE ARAGON, EDO. DE MEX

1995

FALLA DE ORIGEN



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

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

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

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

**DEDICATORIAS**  
**Y**  
**AGRADECIMIENTOS**

*Quiero agradecerles y dedicarles la presente tesis con mucha alegría y amor a las siguientes personas:*

**A DIOS:**

*Gracias Señor porque nunca te has alejado de mí, porque recuerdo que desde que tengo uso de razón tú has caminado conmigo de la mano, siempre que te he invocado te he encontrado presente en todas mis necesidades y en especial en la ayuda que te he pedido para mi formación profesional, la cual no culmina ahora, por el contrario apenas comienza; te pido que me sigas ayudando a escalar esta sinuosa montaña de superación, para que juntos llegemos a la cima y podamos disfrutar entonces no de los beneficios materiales que esto representa, sino de la felicidad que nos dé haber recorrido este largo camino durante esta vida profesional.*

*Gracias Señor.*

**A MI PADRE: LIC. ALFONSO O. VIVAS ZACARIAS:**

*Eres el hombre más valioso y más maravilloso de todo el mundo, te considero una persona muy preparada e inteligente y con mucha experiencia en el litigio, sin tí yo no hubiera podido llegar a este momento, ya que tú siempre me has apoyado no sólo en los problemas de la vida, sino también en mi formación profesional. Tú has estado conmigo cuidándome y protegiéndome de todos los peligros existentes, pero además siempre te has preocupado por mi superación, tú me impulsaste a seguir esta profesión a la cual amas y me has enseñado a amar, y eres un ejemplo a seguir porque te admiro mucho. Ahora te pido que sigas conmigo enseñándome todo lo que tú sabes y que a mí me falta por aprender, ya que tú me apoyaste para conseguir el escudo con el cual me defenderé en la vida, pero ahora necesito que me enseñes como debo de usarlo.*

*Gracias Papito.*

**A MI MADRE: PROFRA. HILDELISA GUZMAN:**

*Jamás podré agradecerle a Dios por la madre tan maravillosa que me ha dado. Gracias porque me diste la vida, porque siempre me cuidaste cuando estuve enferma, porque te preocupaste porque tu niña fuera cumplida y estudiosa.*

*Porque conforme fui creciendo tus preocupaciones crecieron también, además me conoces tanto que con solo mirarme a la cara sabes si tengo alguna pena. A ti también te admiro, porque no solo eres maestra por profesión, sino que también has sido maestra en mi vida. Se llegó el momento que tanto esperabas, ahora me corresponde devolverte todo lo que me diste a lo largo de estos 22 años, y ya verás que juntas seguiremos por muchos más. Gracias por quererme.*

*Te quiero mucho Mami.*

**A MI ABUELITO: LIC. ALFONSO O. VIVAS:**

*Te fuiste antes de tiempo, pero aún así siento que sigues aquí, porque siguen conmigo tu alegría, tus chistes, tu risa; has dejado un gran vacío en mi vida, ya que siempre estuvimos juntos desde que yo era pequeña, a ti en especial va dedicado este trabajo, jamás olvidaré tus consejos y seguiré orgullosa el ejemplo que dejaste, porque como ser humano y como licenciado fuiste admirable, pero también sé que desde el cielo me mandas tus bendiciones.*

*Con mucho cariño para tí.*

**A MI ABUELITO: JOSE GUZMAN TREJO:**

*Lamentablemente no puedo tenerte tan cerca como yo quisiera, pero aprovecho esta oportunidad para hacerte saber que te quiero mucho y que tú eres también un gran ejemplo para mí. Estela y Keny, por los momentos que convivimos y espero falten aún más.*

**A MIS ABUELITAS: ROSY Y MA. DE JESUS:**

*Aunque nunca llegué a conocerlas si he llegado a quererlas y a extrañarlas, y además me gusta llevar el nombre de las dos; estoy segura de que si estuvieran aquí, yo tendría un motivo más para ser feliz.*

**A MI TIO: FEDERICO VIVAS Y FAMILIA:**

*Porque ustedes siempre me enseñaron que en la vida hay que luchar por alcanzar nuestros ideales. Gracias.  
Con mucho cariño para Pepe y Sandy.*

**A MIS TIOS: LA FAMILIA GUZMAN:**

*Aunque estemos lejos, cada vez que nos vemos siempre me animan a seguir adelante, y eso se los agradezco, además de que ustedes son los primeros en poner el ejemplo. Los extraño porque son muy importantes para mí, ya que son: Mi Familia; Tíos y primos.*

*Ocegueda Guzmán, Lucio Guzmán, García Guzmán,  
Estrada Guzmán, Guzmán León y Guzmán Aparicio.*

**A MIS TIOS: LA FAMILIA NAJERA:**

*Gracias por los buenos momentos que aunque no siempre  
tenemos la oportunidad de disfrutarlos los tengo presentes en mi  
mente.*

*Nájera Ceja, Nájera Guerrero, Nájera Sánchez, Nájera  
García, Nájera Bermudez, y a mi muy querido tío Alberto, porque  
me haces pasar buenos ratos, aunque peliemos por la salsa.*

**A MI COMADRITA: ELVIRA NAJERA:**

*Porque entre tú y yo existe algo que hace que te quiera y  
te admire mucho y sé que eso se llama: Cariño. Ya que para mí no  
eres solamente mi tía, sino una valiosa amiga.*

**A MI PADRINO: DR. FRANCISCO AREVALO Y FAM:**

*Eres grande, tú siempre has luchado por ser mejor y día a  
día te superas más para aminorar el dolor de los enfermos, y además  
debes sentirte orgulloso por la familia que te rodea.*

*Los quiero mucho y los extraño.*

**A MIS TIOS: LA FAMILIA ORTIZ:**

*Yo sé que ustedes me quieren mucho, y ese cariño es recíproco, los admiro porque han conseguido todo lo que se proponen.*

*También con cariño para: Edgar, Saúl y Omar.*

**A MIS TIOS: LA FAMILIA DEL VALLE:**

*Porque cuando estamos juntos paso momentos muy agradables e inolvidables, gracias por las fiestas, los viajes y todo su cariño.*

*Pensando también en: Paco y Carlos.*

**A MIS TIOS: LA FAMILIA ARZATE:**

*Ya que siempre sus valiosos consejos se han quedado en mi mente, por su experiencia profesional, y porque han estado a mi lado.*

*Para: Paola y Meche.*

**A JUAN ALBERTO:**

*Me alegra mucho estar contigo, ya que al cabo de estos años que llevamos juntos, hemos pasado por buenos y malos momentos y aún así seguimos unidos.*



**A MI ASESOR: LIC. ALFONSO O. VIVAS:**

*Por los valiosos consejos dirigidos al presente trabajo, por ser un excelente profesor y catedrático, por su experiencia, por tantos años entregado a la enseñanza, por ser sencillo y humilde, por lo que aprendí de él en los momentos en que me asesoraba, por su amistad y por aceptar ser mi asesor.*

**A LOS MIEMBROS DEL IMPORTANTE JURADO:**

*Lic. Javier Carreón Hernández.*

*Lic. Arturo Arriaga Flores.*

*Lic. Froylán Martínez Suazo.*

*Lic. José Manuel Cervantes Bravo.*

*Porque les reconozco una gran sabiduría y experiencia en el Derecho, por su dedicación, empeño y sabios consejos, y porque me gustaría que esto trajera como consecuencia el nacimiento de una bonita amistad. A todos ustedes mi cariño.*

**AL LIC. JOSE GUADALUPE PIÑA OROZCO:**

*Ya que lo considero un buen amigo, por sus grandes consejos que para mí siempre fueron muy valiosos a lo largo de toda mi carrera, y por ser muy buena onda. Gracias.*

**A LA LIC. JANETTE Y. MENDOZA GANDARA:**

*Por ser la encargada del Seminario de Derecho Público en el cual se realizaron eficazmente todos mis trámites, además de haber sido mi profesora en mis tiempos de estudiante. Gracias.*

**A MIS PROFESORES:**

*Por los valiosos conocimientos que me transmitieron.*

**A LA MAXIMA CASA DE ESTUDIOS: U N A M:**

*Por aceptarme como parte integrante de la misma.*

**A LA ENEP - ARAGON:**

*Porque en ella pasé mis últimos años de estudiante y ahí logré la meta propuesta.*

**A MIS COMPAÑEROS DE GENERACION:**

*Por todos los buenos e inolvidables momentos que compartimos juntos; por la gran amistad que surgió entre varios de nosotros; por las preocupaciones que vivimos; y por los reventones y las buenas fiestas.*

**A MI TIA: YEYA GARCIA:**

*Ya que tú has demostrado que, no importa que haya malos tiempos, uno puede salir adelante. Y aunque nunca te lo diga te quiero mucho.*

**A VERONICA ROMERO Y ROCIO ZALDAÑA:**

*Vero: Nos conocemos hace más de 10 años y el paso del tiempo no ha borrado nuestra gran amistad, sino todo lo contrario.*

*Rocio: Por ser desde pequeñas mi compañera y mi amiga. Por ser ustedes dos las hermanas que nunca tuve.*

**A MI MISMA:**

*Ya que el camino no fué fácil, en él encontré obstáculos y momentos difíciles en los cuales sentí desertar y caerme completamente, pero pude volver a levantarme y hoy he llegado a la meta fijada hasta el momento.*

# INDICE

## PAGINA

### INTRODUCCION

I

## CAPITULO PRIMERO

### ANTECEDENTES

*1.1 La Estabilidad en el Empleo antes de la  
Constitución de 1917.* 2

*1.1.1 El Individualismo Liberalista.* 4

*1.1.2 El Derecho Civil, regulador de los  
Contratos de Servicios Personales.* 9

*1.1.2.1 El Código Civil de 1870.* 12

*1.1.2.2 El Código Civil de 1884.* 14

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **ASPECTOS GENERALES**

<b>2.1 La Estabilidad en el Empleo. Concepto.</b>	<b>29</b>
<b>2.2 Naturaleza Jurídica de la Estabilidad.</b>	<b>34</b>
<b>2.3 La estabilidad en el Empleo y la duración de las Relaciones de Trabajo.</b>	<b>41</b>
<b>2.3.1 La Relación de Trabajo por Tiempo Indeterminado.</b>	<b>51</b>
<b>2.3.2 La Relación de Trabajo para Obra Determinada.</b>	<b>55</b>
<b>2.3.3 La Relación de Trabajo por Tiempo Determinado.</b>	<b>57</b>
<b>2.3.4 La Relación de Trabajo para la Explotación y Restauración de Minas.</b>	<b>61</b>

## **CAPITULO TERCERO**

### **LA RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO**

<b>3.1 Concepto.</b>	<b>67</b>
<b>3.2 Diferentes tipos de Rescisión de las Relaciones de Trabajo.</b>	<b>79</b>
<b>3.2.1 El Retiro. Sus Características.</b>	<b>81</b>
<b>3.2.2 El Despido. Sus Características.</b>	<b>91</b>
<b>3.3 Acciones que competen al Trabajador Despedido.</b>	<b>95</b>
<b>3.3.1 La Acción de Indemnización.</b>	<b>98</b>
<b>3.3.2 La Acción de Reinstalación.</b>	<b>101</b>

## **CAPITULO CUARTO**

### **LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO ANTE EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

<i>4.1 La Estabilidad Absoluta.</i>	<i>107</i>
<i>4.1.1 La Fracción XXII del Artículo 123 de la Constitución Política de 1917.</i>	<i>113</i>
<i>4.1.2 La Ley Federal del Trabajo de 1931.</i>	<i>115</i>
<i>4.2 La Estabilidad Relativa.</i>	<i>121</i>
<i>4.2.1 La Reforma de 1962 a la Fracción XXII del Artículo 123 Constitucional.</i>	<i>123</i>
<i>4.2.2 El Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.</i>	<i>130</i>
<i>4.2.3 La Indemnización consignada en el Artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.</i>	<i>134</i>
<i>4.3 Opinión Personal.</i>	<i>138</i>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>145</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>155</b>

## INTRODUCCION

*El presente trabajo ha sido elaborado con mucho cariño, pero sobre todo con mucha dedicación y empeño, ya que lo que se pretende es que cualquier persona que en un momento dado llegue a tener en sus manos esta Tesis, se dé cuenta desde el primer momento que éste es un trabajo muy interesante, que trata de un tema que ha sido muy controvertido desde hace muchísimos años, y aún en la actualidad reviste mucha importancia, porque vivimos en un país en el que la crisis está presente en todos los sectores de la población y las personas que tienen el privilegio de contar con su empleo deben de conocer cuales son las únicas y exclusivas razones por las que pueden llegar a prescindir del mismo.*

*Por lo tanto, nos complace comentar que en el presente libro el lector encontrará los antecedentes del propio tema, es decir, los que tuvo la Estabilidad en el Empleo aún antes de la Constitución de 1917 y de como el problema de la Estabilidad es tan antiguo que surgió antes de que existiera el propio Derecho del Trabajo y por lo mismo, tuvo que ser regulado por el Derecho Civil, y ser encuadrado dentro de los Contratos de Servicios Personales, aunque de manera negativa, ya que los prestadores de servicios no contaban con ninguna protección tocante a su permanencia en el trabajo.*

FALLA DE ORIGEN



*El lector encontrará también datos acerca del Código Civil de 1870 y que se relacionan lógicamente con nuestro tema central; también extractos del Código Civil de 1884, como son algunos Capítulos del propio Código que regulaban los Contratos de Servicios Personales o de Obras.*

*En el Segundo Capítulo, se habla de los aspectos generales del propio tema, es decir, del concepto mismo de la Estabilidad, lo cual es de suma importancia que quede entendido con toda precisión, porque de no ser así no se entenderá cual fué la finalidad por la que se realizó el presente trabajo ni que es lo que se busca y lo que se quiere conseguir y modificar.*

*Dentro de este mismo Capítulo, el lector encontrará la reglamentación de la duración de las relaciones de trabajo, ya que éstas tienen gran relación con la Estabilidad, porque en caso de que llegue el momento en que la relación laboral termine y esto se hubiera estipulado desde el principio y se cumplan las hipótesis contempladas en la Ley, no habrá ningún problema, tal es el caso que se presenta en las relaciones de trabajo por tiempo o por obra determinados; pero no sucederá lo mismo cuando la relación sea por tiempo indeterminado, ya que si el patrón quiere terminarla sin causa alguna, entónces no estará actuando correctamente y se suscitará el problema.*

*También se presenta en este Capítulo el caso de la relación de trabajo para la explotación y restauración de minas.*

*El Capítulo Tercero habla de la Rescisión de las relaciones de trabajo; aquí se analizan los diferentes tipos de rescisión, como son: el Retiro y el Despido, y las características de cada uno de ellos, al igual que las acciones que puede intentar el trabajador que ha sido despedido.*

*Pero esto dependerá de lo que el trabajador desea, ya que si quiere retirarse y dejar de laborar, entonces intentará la acción de Indemnización; pero si por el contrario, desea seguir laborando y regresar a su trabajo, entonces deberá de intentar la acción de Reinstalación.*

*Y para finalizar, el Cuarto y último Capítulo nos permite, con los conocimientos que nos han dado los primeros, comparar y diferenciar la Estabilidad Absoluta de la Estabilidad Relativa, y analizar la Reforma de 1962 que fué la causante de este cambio tan drástico, y que además es un acontecimiento muy importante para el Derecho del Trabajo, así como estaremos en aptitud de proponer las reformas y modificaciones Constitucionales y Legales que creemos beneficiarán al trabajador en cuanto a su seguridad y permanencia en el Empleo.*

*Esperamos que ahora, después de dar al lector una breve introducción del contenido de este trabajo, se adentre a analizarlo y encuentre en él el resultado de un modesto pero sincero esfuerzo por contribuir dentro de nuestras posibilidades a encontrar una solución que permita a los trabajadores de México conservando su Trabajo, llegar a una vejez tranquila y sin privaciones.*

## **CAPITULO PRIMERO**

### **ANTECEDENTES.**

***1.1 La Estabilidad en el Empleo antes de la Constitución de 1917.***

***1.1.1 El Individualismo Liberalista.***

***1.1.2 El Derecho Civil, regulador de los Contratos de Servicios Personales.***

***1.1.2.1 El Código Civil de 1870.***

***1.1.2.2 El Código Civil de 1884.***

### **1.1 LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO ANTES DE LA CONSTITUCION DE 1917.**

*Es de vital importancia referirnos desde éste primer momento a las condiciones que tenía la prestación de servicios de carácter laboral antes de la Constitución de 1917, en relación al principio de estabilidad, para posteriormente podernos dar cuenta que con el transcurrir del tiempo y la aparición precisamente de nuestra Carta Magna en 1917, y específicamente del Artículo 123 constitucional, le dieran cabida a la Estabilidad en el Empleo.*

*Desde luego podemos adelantar que previamente a la vigencia de las normas constitucionales de 1917, no existía protección ninguna para los prestadores de servicios de carácter personal, y en consecuencia, la duración o término de vigencia de éstos servicios se dejaba al convenio resultante de la voluntad tanto del prestador del servicio como del empleador.*

*Debemos inquirir sobre las causas de tal estado de cosas y encontraremos la respuesta precisamente en los principios rectores de la legislación civil reguladora de éstas relaciones bajo el rubro de*

Contratos de Obras, principios que siguiendo como veremos más adelante los postulados del individualismo liberal, suponían una igualdad de todos los seres humanos ante la ley, y como consecuencia necesaria de ésta, la autonomía plena de la voluntad de quienes, iguales jurídica y legalmente entre sí, podían fijar los términos y condiciones de sus derechos y obligaciones como mejor lo convinieran.

*Pero como el Derecho del Trabajo lo vino a demostrar posteriormente, esa pretendida igualdad ante la ley, resulta inexistente, pues no es posible considerar en un mismo plano al empleador o patrono dueño del capital y de los medios de producción, con el prestador del servicio o trabajador, que no cuenta para subsistir más que con su fuerza de trabajo, la que presta o pone al servicio del primero, obteniendo como contraprestación un muchas veces raquítico e insuficiente salario; por lo que al no ser cierta esa proclamada igualdad, también resulta falsa la libre disposición de la voluntad del segundo, quien ante su debilidad económica, tiene que plegarse a aceptar las muchas veces inhumanas condiciones de trabajo que le impone el capitalista patrón, por lo que podemos afirmar que antes de las normas protectoras y redentoras de la Constitución de 1917, los prestadores de servicios personales o trabajadores, no gozaban de Estabilidad en el Empleo, ya que ninguna disposición así lo establecía, y por el contrario, a falta de pacto en cuanto al término o plazo de prestación del servicio, podía despedirse o ser despedido a voluntad suya o de su empleador, y aún existiendo tiempo fijo, de todos modos*

se podía dar por concluido el desempeño del servicio pagando los salarios o jornales de los días faltantes del plazo convenido.

### 1.1.1 EL INDIVIDUALISMO LIBERALISTA.

*En Francia, antes de la Revolución Francesa, existía una monarquía despótica y absolutista, es por esto que surge el individualismo y el Código Napoleón tiene los siguientes principios Individuales que analizaremos a continuación:*

*-Nos damos cuenta de que los hombres son libres e iguales por naturaleza, según expresa Rousseau, ya que lo único que regía entre ellos era la libertad y la igualdad; lo que posteriormente desapareció cuando surgió la propiedad privada, ya que cada quien dijo: "Esto me pertenece" y fué entonces cuando se perdió la libertad y la igualdad que hasta aquel momento predominaba; y éste filósofo lo que trató de hacer para solucionar este nuevo pensamiento fué buscar que los hombres siguieran siendo libres como antes, y romper las cadenas que los empezaban a atar hacia la propiedad privada.*

*-En cuanto a la riqueza de un país, se pensaba que ésta consistía solamente en tener la mayor acumulación posible de oro.*

*Adam Smith en su doctrina expresa que existen tres corrientes importantes las cuales son las siguientes:*

- A) La Fisiocracia.
- B) Las Ideas de David Hume, y
- C) La Escuela del Derecho de la Naturaleza y de Gentes.

*"De la primera tomó el principio del orden natural, despojándole del carácter providencial que le atributan los fisiócratas y reduciéndole a la simple existencia de leyes económicas; del segundo, la moral utilitarista y consiguientemente la idea de que es la utilidad el motor fundamental de las acciones humanas y la única capaz de realizar el orden natural; y de la tercera, la idea de la libertad como un derecho natural del hombre."*(1).

*-Todas estas ideas sostienen que los hombres son iguales entre sí, pero que cada quien debe de luchar por sus propios ideales, siempre y cuando no interfiera la esfera de libertad e igualdad de los demás.*

*Por lo tanto, nos damos cuenta de que en los primeros años del siglo XIX, el liberalismo económico tuvo su mejor época y no permitió la aparición del Derecho del Trabajo, ya que cuando mucho podemos hablar de algunas medidas aisladas de protección*

(1) DELA CUEVA, María. *Derecho Mexicano del Trabajo* I. P. 14.



*hacia los trabajadores, inspiradas en ideas de tipo asistencial, pero que no constituyen en forma alguna derechos concretos y exigibles; continuando durante esta etapa, que podemos situar de la Revolución Francesa a las Revoluciones Europeas de la primera mitad del siglo pasado, encontramos vigentes con toda su fuerza las normas de carácter civil y penal.*

*Durante la época que va de las Revoluciones Europeas de la primera mitad del siglo XIX a la Primera Guerra Mundial encontramos aunque de manera incipiente los primeros cambios a las legislaciones antes mencionadas y, por lo tanto, surgen ya instituciones precursoras del Derecho del Trabajo, esto es, a partir de 1824 en Inglaterra; aunque tales instituciones continúan enmarcadas dentro del ámbito del Derecho Civil, por lo que se les puede llamar instituciones de Derecho del Trabajo de corte liberal e individualista transformándose después con carácter relevante, con la aparición de la Constitución Mexicana de 1917 y de la Constitución de Weimar de 1919, modelo ésta última de las Constituciones Europeas posteriores, como lo fué la primera no solo de la evolución legislativa de América sino también de las normas de corte laboral del Tratado de Versalles y de la aparición de la Organización Internacional del Trabajo.*

*Durante esta última época a la que nos hemos o venido refiriendo, podemos afirmar que el Derecho del Trabajo se encuentra apenas en plena formación y en una etapa de lucha por*

su consolidación que se dá en el campo ideológico en contra del individualismo y liberalismo y en el terreno político-social en contra del capital y del Estado capitalista, todo ello debido a la aparición del fenómeno del maquinismo y de la concentración del capital, lo que hizo que las clases sociales se dividieran cada vez más y que existiera un libre desarrollo de la propiedad privada y de la intervención estatal para garantizarla, con lo cual los obreros se dieron cuenta de que la fórmula "Laissez faire-laissez passer" era solo una gran mentira del Estado liberal para evitar la organización de los trabajadores y de sus demandas para humanizar las condiciones de prestación de los servicios.

Todo lo anterior llevó a reconocer que el régimen individualista y liberal no produjo la igualdad que sus autores habían pensado, sino que por el contrario el trabajador se dió cuenta de que se encontraba desprotegido frente al empresario y que imperaba por parte de éste la explotación cruel e inhumana del que prestaba sus servicios como trabajador.

Por último se agrega: Individualismo y liberalismo no son palabras sinónimas como muchos piensan, el primero es una concepción filosófica de la sociedad y del hombre, entre tanto el segundo posee dos acepciones:

Liberalismo Político y Liberalismo Económico que se refieren a la actitud del Estado y a la manera de enfocar los problemas económicos.

*El origen del individualismo se remonta a los sofistas de la antigua Hélade, su antepasado es el pensamiento renacentista de la Edad Moderna y trata de determinar la estructura y actividad del Estado, de proporcionar las bases de la doctrina del Derecho Natural y de los Derechos del Hombre.*

*La concepción Jurídica y política del Individualismo dice: Los hombres son por naturaleza libres e iguales, por eso es que cuando nacen los envuelven las cadenas de la sociedad.*

*Se debe también al individualismo la idea de: Los Derechos naturales del hombre que, en resumen, explican que el ser humano, por el simple hecho de serlo, posee ciertos derechos eternos e inmutables, inalineables e imprescriptibles y que por lo tanto, ningún ser humano puede ser despojado de los mismos.*

*En cuanto al Liberalismo, Adam Smith es considerado el fundador de la ciencia económica liberal, que es conocida como: "Escuela Económica Liberal". En cuanto al liberalismo político, este tenía una finalidad definida y precisamente era la de: Garantizar a la burguesía los principios del Derecho Natural y de la Economía Liberal.*

### 1.1.2 EL DERECHO CIVIL, REGULADOR DE LOS CONTRATOS DE SERVICIOS PERSONALES.

*Nestor de Buen, manifiesta que el Derecho del Trabajo y el Derecho Civil son a la vez los derechos que se encuentran más vinculados entre sí, pero también son los que deberán de estar más apartados el uno del otro.*

*Según Guillermo Cabanellas aunque estas dos ramas traten de ser independientes y por unos cuantos momentos lo logren, esto no será por mucho tiempo, ya que su separación no puede ser definitiva.*

*El Derecho del Trabajo se ha apoyado siempre en la Ley Civil para poder subsistir, principalmente en lo relativo al contrato de trabajo, esto entre otras muchas cosas.*

*Juan Menéndez Pidal citado por de Buen Lozano nos dice que: "primeramente puede vérselo íntimamente relacionado con el Derecho Civil, del cual hubieron de desprenderse muchas, pero no todas, de sus instituciones, así como en cuanto éste pueda ser supletorio del Derecho Social" . (2).*

(2) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo I. P. 111.

Otros autores como Walter Kaskel y Hermann Dersch comentan que la relación de trabajo depende de una relación de comunidad de carácter jurídico personal, y que lo que disponga la ley civil podrá aplicarse siempre y cuando no se contradiga ésta característica de la relación de trabajo.

Rodolfo A. Napoli afirma que el Derecho del Trabajo además de relacionarse con todas las disciplinas jurídicas, recibe de ellas determinadas de sus fuentes, tal es el caso del Derecho Civil.

Para Cavazos Flores, el Derecho del Trabajo surge del Derecho Civil, ya que afirma que el contrato de trabajo estuvo por mucho tiempo regulado por el principio de la autonomía de la voluntad y además estuvo también sujeto a las normas del Derecho Común, aunque con el pasar del tiempo, el Derecho Civil pasó a ser un Derecho supletorio y ya no un Derecho principal.

J. Jesús Castorena, citado por de Buen Lozano nos comenta algo muy interesante y además contrario a los otros autores, ya que dice que por un tiempo se pensaba que el Derecho Civil reglamentaba al contrato de trabajo, pero él nos afirma que esto es algo falso ya que dice que el Derecho Civil no tenía conocimiento de lo que era el Contrato de Trabajo y que por lo tanto no podía hablar de él, sino que por el contrario lo ignoraba por lo cual concluye que: "El Derecho Civil no reguló el Contrato de Trabajo, luego no puede decirse que el Derecho Obrero se haya desprendido de él". (3).

(3) *Ibidem*. P. 113.

*Analizando las ideas de éste último autor, (J. Jesús Castorena), nos damos cuenta de que no tiene razón al negar que el Contrato de Trabajo haya sido regulado por el Derecho Civil, ya que desde Roma existía la "Locatio Operarum", que era la forma en que prestaban los servicios personales a cambio de un salario.*

*Durante la época de la Revolución Francesa, cuando estaba en pleno auge el liberalismo, se decía que las relaciones entre los hombres se regirían por el Derecho Civil.*

*La concepción Individualista impuso al Derecho Civil ciertas ideas; decía que: La Ley Civil es igual para todos.*

*En el Contrato de Arrendamiento, que fué con el que el Código Napoleón equiparó los Contratos de Prestación de Servicios, se agravaron los principios en perjuicio de los arrendadores y se quebraron en beneficio de los empresarios.*

*No había libertad de contratación, y el trabajador urgido por la miseria tenía que pedir empleo al patrón quien sabiendo la necesidad que muchos trabajadores tenían, cuando alguno de ellos llegaba a pedirle trabajo el patrón trataba de abusar en todos los aspectos de éstos trabajadores necesitados; ya que la jornada de trabajo era de catorce o más horas diarias, el salario era irrisorio y además, el trabajador vivía día a día con la angustia de que en cualquier momento pudiera ser despedido injustificadamente por el patrón.*

*Aplicando el principio de que la ley es igual para todos el Derecho Civil Francés, consagró en el Artículo 1781 de su Código Civil la aceptación como cierta, de la simple y pura palabra del patrón en cuanto al monto de los salarios; al pago de los del año vencido y la existencia de anticipos sobre el siguiente, dando como razón de ello, que ante la necesidad de aceptar lo sostenido por el obrero o por el patrono, la palabra de éste último merecía más confianza, lo cual nos pone de manifiesto que a pesar de la supuesta paridad de los contratantes, el derecho civil se inclinaba por darle más credibilidad al que el Código Napoleón consideraba como el arrendatario que recibía los servicios del obrero arrendador.*

### 1.1.2.1 EL CODIGO CIVIL DE 1870.

*En la última etapa de su vida, Juárez dió a México una ley muy importante, ya que el 13 de Diciembre de 1870 promulgó el primer Código Civil para el Distrito Federal.*

*El Código Civil de 1870 regulaba lo que conocemos como: Contrato de Servicio doméstico y el de Servicio por Jornal.*

*Esto se encontraba dentro del Código Civil de 1870 en sus capítulos I, en cuanto al Servicio doméstico y II en cuanto al Servicio por jornal, esto es del Título XIII del libro III, en donde nos damos cuenta que el que ahora es conocido como patrón merecía, en aquel entonces, toda la protección de la ley.*

*Estas disposiciones iban del artículo 2551 al 2576 (Servicio doméstico), y del 2577 al 2587 (Servicio por jornal); en los que se dejaba al arbitrio del empleador la terminación del Contrato sin responsabilidad alguna, lo que significa una ausencia total de Estabilidad en el Trabajo.*

*La Exposición de Motivos de dicho Código que fué redactada por una Comisión integrada por: Mariano Yañez, José María Lafragua, Isidro Montiel y Rafael Dondé, explica el por qué de dicho proteccionismo y dice:*

*"Los jornaleros han estado por mucho tiempo reducidos entre nosotros a la condición de parias y sujetos al capricho y arbitrariedad de los que los emplean. La ley 1ª, Título XXVI, Lib. 7º Nov. Rec. establece el tiempo que deben trabajar: esto es, desde la salida hasta la puesta del sol. La comisión no creyó conveniente conservar este precepto, y sí dejar a la voluntad de las partes el modo y tiempo del servicio . . . Muchas veces el jornalero es recibido, por decirlo así, a prueba, sin determinar tiempo ni obra; y en tal caso es justo, como establece el artículo 2586, que pueda despedirse y ser despedido a voluntad suya o del que lo empleó, sin que por esto pueda exigirse indemnización; lo que deberá entenderse sin perjuicio del pago de los jornales justamente vencidos". (4).*

(4) *Ibidem.* P. 278.



*Vemos que todo esto, sentó las bases para que durante la época del Porfirismo, hubiera una mayor explotación de los trabajadores.*

### 1.1.2.2 EL CODIGO CIVIL DE 1884.

*Nos parece adecuado y para mayor comprensión de la situación que guardaban los prestadores de servicios personales durante la reglamentación del Código Civil de 1884, transcribir íntegramente los Capítulos I, II y V, del Título Decimotercero de ese ordenamiento legal, relativos al Servicio doméstico; Servicio por jornal; y del aprendizaje, respectivamente:*

#### **CAPITULO I. "Del Servicio Doméstico".**

##### **ARTICULO 2434.**

*Se llama servicio doméstico el que se presta temporalmente á cualquier individuo por otro que vive con él, y mediante cierta retribución.*

##### **ARTICULO 2435.**

*Es nulo el contrato perpetuo de servicio doméstico.*

**FALLA DE ORIGEN**

**ARTICULO 2436.**

*El contrato sobre servicio doméstico se regulará á voluntad de las partes, salvas las siguientes disposiciones.*

**ARTICULO 2437.**

*Se entenderá que el servicio tiene término fijo cuando se contrata para un objeto determinado que lo tenga, como un viaje ú otro semejante.*

**ARTICULO 2438.**

*Las nodrizas se entienden contratadas por todo el tiempo que dure la lactancia.*

**ARTICULO 2439.**

*A falta de convenio expreso sobre la retribución o salario, se observará la costumbre del lugar, teniéndose en consideración la clase de trabajo y el sexo, edad y aptitud del que presta el servicio.*

**ARTICULO 2440.**

*Si el convenio no se ha celebrado para cierto y determinado servicio, estará el sirviente obligado á todo aquello que sea compatible con su salud, estado, fuerzas, aptitud y condición.*

**ARTICULO 2441.**

*El sirviente que hubiere sido contratado sin tiempo fijo, podrá despedirse ó ser despedido á voluntad suya o del que recibe el servicio.*

**ARTICULO 2442.**

*En los casos del artículo anterior, el que determine la separación debe avisar al otro ocho días antes del que fije para ella.*

**ARTICULO 2443.**

*No obstante lo dispuesto en el artículo que precede, el que recibe el servicio podrá desde luego despedir al sirviente, pagándole el salario correspondiente a los ocho días que se fijan en el referido artículo.*

**ARTICULO 2444.**

*Cuando el sirviente fuere despedido en un lugar que diste más de veinte leguas de su domicilio, el que recibe el servicio deberá pagar un mes de salario; a no ser que allí termine el servicio contratado o que en el ajuste se haya convenido otra cosa.*

**ARTICULO 2445.**

*El sirviente contratado por cierto tiempo, no puede dejar el servicio sin causa justa antes de que termine el tiempo convenido.*

**ARTICULO 2446.**

*Se llama justa causa la que proviene:*

*I. De necesidad de cumplir obligaciones legales o contraídas antes del contrato:*

*II. Del peligro manifiesto de algún daño o mal considerable:*

*III. De falta de cumplimiento por parte del que recibe el servicio, de las obligaciones que se haya impuesto con respecto al sirviente:*

*IV. De enfermedad del sirviente, que le imposibilite para desempeñar el servicio:*

*V. De mudanza de domicilio del que recibe el servicio, a lugar que no convenga al sirviente.*

**ARTICULO 2447.**

*El sirviente que deja el servicio con justa causa, tiene derecho de cobrar todos los salarios vencidos.*

**ARTICULO 2448.**

*El sirviente que abandona sin justa causa el servicio antes de que termine el tiempo del ajuste, pierde el derecho de cobrar los sueldos vencidos , y podrá además ser condenado al pago de los daños y perjuicios que de su separación se sigan .*

**ARTICULO 2449.**

*No puede el que recibe el servicio, despedir sin justa causa al sirviente contratado por cierto tiempo, antes que éste espire.*

**ARTICULO 2450.**

*Son justas causas para despedir al sirviente:*

*1. Su inhabilidad para el servicio ajustado:*

*II. Sus vicios, enfermedades o mal comportamiento:*

*III. La insolvencia del que recibe el servicio.*

**ARTICULO 2451.**

*Si el que recibe el servicio despide al sirviente sin justa causa, antes de que termine el tiempo del ajuste, está obligado a pagarle su salario íntegro.*

**ARTICULO 2452.**

*El sirviente está obligado:*

*I. A tratar con respeto al que recibe el servicio, y a obedecerle en todo lo que no fuere ilícito o contrario a las condiciones del contrato:*

*II. A desempeñar el servicio con lealtad y con toda la diligencia compatible con sus fuerzas:*

*III. A cuidar las cosas de aquel que recibe el servicio, y evitar, siempre que pueda, cualquier daño a que se hallen expuestas:*

*IV. A responder de los daños y perjuicios que por su culpa sufra el que recibe el servicio:*

**ARTICULO 2453.**

*El que recibe el servicio está obligado:*

*I. A pagar al sirviente con rigurosa exactitud sus salarios, y a no imponerle trabajos que arruinen su salud o expongan su vida, o que no estén comprendidos en el ajuste:*

**FALLA DE ORIGEN**

II. A advertirle sus faltas, y siendo menor, corregirle como si fuera su tutor:

III. A indemnizarle de las pérdidas y daños que pueda sufrir por su causa o culpa:

IV. A socorrerle o mandarle curar por cuenta de su salario, sobreviniéndole enfermedad, y no pudiendo el sirviente atenderse por sí o no teniendo familia o algún otro recurso.

#### ARTICULO 2454.

El contrato de servicio doméstico se disuelve por muerte del que recibe el servicio o del sirviente; y ni éste ni sus herederos tienen derecho más que para cobrar los salarios vencidos hasta el día del fallecimiento.

#### ARTICULO 2455.

El que recibe el servicio podrá descontar del sueldo del sirviente los daños y perjuicios que éste le haya causado, salvo el derecho del sirviente en caso de injusticia.

#### ARTICULO 2456.

Si el que recibe el servicio no hace el descuento al verificar el pago, no tendrá acción contra el sirviente.

#### ARTICULO 2457.

Además de lo prescrito en los artículos anteriores, se observará acerca de los sirvientes lo que determinen los reglamentos de policía.

FALLA DE ORIGEN

## **CAPITULO II. "Del Servicio por Jornal".**

### **ARTICULO 2458.**

*Servicio por jornal es el que presta cualquier individuo o otro, día por día, mediante cierta retribución diaria, que se llama jornal.*

### **ARTICULO 2459.**

*El jornalero está obligado a prestar el trabajo para que se ajustó, según las órdenes y dirección de la persona que recibe el servicio; sino lo hiciere así, podrá ser despedido ántes que el día termine, pagándosele el tiempo vencido.*

### **ARTICULO 2460.**

*La persona a quien se presta el servicio está obligada a satisfacer la retribución prometida, al fin de la semana o diariamente, según los términos del contrato.*

### **ARTICULO 2461.**

*A falta de convenio expreso, se observará la costumbre del lugar.*

### **ARTICULO 2462.**

*El jornalero ajustado por día o por los días necesarios para desempeñar un servicio, no podrá abandonar el trabajo, ni el que recibe el servicio despedirle antes que terminen el día o días, no habiendo justa causa.*

**ARTICULO 2463.**

*Si el jornalero o el que recibe el servicio, faltaren a lo dispuesto en el artículo anterior, aquel perderá el salario vencido, y éste quedará obligado a pagarlo por entero como si el trabajo se hubiera terminado.*

**ARTICULO 2464.**

*Las diferencias que hubiere entre los interesados sobre la justicia de la causa de que trata el artículo 2462, se decidirán en juicio verbal.*

**ARTICULO 2465.**

*Si el trabajo ajustado por ciertos días, o mientras dure la obra, fuere interrumpido por caso fortuito o fuerza mayor, el jornalero tendrá derecho de cobrar el importe correspondiente a la parte del servicio que se hubiere prestado.*

**ARTICULO 2466.**

*Si el servicio termina antes que el día, y solo se ha trabajado la mitad de éste, se pagará la mitad del jornal: si se ha trabajado algo más que la mitad del día, se pagará el jornal que corresponda a un día entero.*

**ARTICULO 2467.**

*El obrero que se haya ajustado sin señalar término durante el cual deba trabajar, ni obra determinada que deba concluir, podrá despedirse y ser despedido a voluntad suya o del que le empleó, sin que por esto pueda pedirse indemnización.*

**FALLA DE ORIGEN**



**ARTICULO 2468.**

*El obrero es responsable del valor de los instrumentos o de cualquier otro objeto que se le haya confiado, y que se haya perdido o inutilizado; a menos que pruebe que fué sin culpa suya.*

**CAPITULO V. "Del Aprendizaje".****ARTICULO 2532.**

*El contrato de aprendizaje celebrado entre mayores de edad o en el que se interesen menores legalmente representados, se otorgará por escrito ante dos testigos. Si alguno de los interesados no supiere firmar, lo hará por él y en su presencia otra persona distinta de los testigos.*

**ARTICULO 2533.**

*Este contrato es nulo si no se fija el tiempo que debe durar el aprendizaje.*

**ARTICULO 2534.**

*En el contrato deberán constar la época o las circunstancias que se juzguen necesarias para que el aprendiz comience a tener alguna retribución. Esta, entretanto, se considerará compensada con la enseñanza.*

**FALLA DE ORIGEN**

**ARTICULO 2535.**

*El maestro que sin justa causa despida al aprendiz antes de que se cumpla el tiempo convenido, deberá indemnizarle, si ya recibía retribución, de la que corresponda al tiempo que falte para cumplir el contrato. Si el aprendiz no recibía aún retribución alguna, será indemnizado a juicio del juez.*

**ARTICULO 2536.**

*Son justas causas para despedir al aprendiz, las que para despedir al sirviente señala el art. 2450.*

**ARTICULO 2537.**

*Si el aprendiz abandona sin justa causa la escuela o taller antes del tiempo convenido, podrá el maestro demandar a aquel o a la persona que haya contratado por él, la indemnización de los perjuicios que se le sigan.*

**ARTICULO 2538.**

*Son justas causas para que el aprendiz se separe, las que autorizan la separación del sirviente conforme al art. 2466.*

**ARTICULO 2539.**

*Si el aprendiz fuere menor, no representado legalmente, el maestro no tendrá respecto de él más que las acciones criminales, quedando además sujeto a las prevenciones del Código Penal sobre la responsabilidad civil.*

*Concretando, podemos señalar que lo más importante en relación con los ordenamientos legales que hemos transcrito es que tocante al "Contrato de Servicio Doméstico" entenderemos por Servicio Doméstico:*

*Aquel que cualquier individuo presta temporalmente a otro que vive con él, siempre y cuando exista una determinada retribución; que la perpetuidad del Contrato acarrea la nulidad del mismo; que será el acuerdo de las partes el que regule las estipulaciones del contrato salvo las disposiciones contenidas en el Código, siendo las más relevantes las siguientes:*

*Que el servicio es de término fijo cuando se ha contratado para algún objeto determinado; que las nodrizas solo se contratarán por el tiempo que dure la lactancia; que si una persona no fué contratada por tiempo determinado, entónces tiene la posibilidad de dar por terminado su servicio cuando el doméstico o el empleador lo decidan, pero debe avisar el que quiera terminar con el trabajo ocho días antes de despedirse definitivamente.*

*Si una persona fué contratada por un tiempo determinado no puede dejar el trabajo ántes de ese tiempo si es que no existe una causa justificada, si la causa existe, entónces tiene el derecho de cobrar todos los salarios vencidos, si no existe pierde este derecho y además debe pagar los daños y perjuicios que origine su separación; el que recibe el servicio no puede sin justa causa despedir al sirviente ántes del término pactado y si lo hace, está obligado a pagarle su salario íntegro.*

*En cuanto al "Servicio por jornal", se entiende por tal:*

*El que presta una persona a otra día con día mediante un pago diario conocido como jornal; el jornalero está obligado a cumplir con su trabajo, de no ser así, puede ser despedido en cualquier momento; la persona que recibe el servicio puede optar por pagar el jornal diariamente o al final de la semana; según lo convenido, y a falta de convenio se sujetarán a la costumbre; tanto el jornalero como el empleador no pueden, el primero, abandonar el trabajo, y el segundo, pedirle que lo haga si es que no existe una causa justa; si el servicio hubiera sido interrumpido por algún caso fortuito o por algún caso de fuerza mayor, el jornalero conserva el derecho de cobrar lo que hubiera trabajado.*

*El prestador del servicio se hace responsable de los objetos o instrumentos que le hubieren confiado o proporcionado, y que él haya perdido o descompuesto, excepto que se demuestre que no tuvo ninguna culpa.*

*Consideramos muy importante para nuestro tema de tesis, el recalcar la falta absoluta de Estabilidad en el empleo de los Jornaleros, ya que conforme al Artículo 2467 del Código en comento, el obrero que se hubiera ajustado sin señalar término durante el cual debiera trabajar ni obra determinada por concluir, podía despedirse y ser despedido a su voluntad o a la del que lo empleó, sin que por ello pudiera pedirse indemnización.*

Por último el "Contrato de Aprendizaje" podía celebrarse:

*Entre mayores y menores de edad, bajo la formalidad de ser por escrito y ante dos testigos, debiendo fijarse el tiempo de duración del aprendizaje, de no hacerlo el contrato sería nulo; debiendo también estipularse las circunstancias necesarias para que el aprendiz tuviera alguna retribución, y si la tenía y era despedido sin justa causa, el maestro debería indemnizarle con base en ella, y sino recibía ninguna retribución sería indemnizado pero a juicio del juez; si el aprendiz abandonaba el aprendizaje antes del tiempo estipulado el maestro podía demandar a quien lo hubiera contratado para que lo indemnize.*

*Analizando lo anterior vemos que las disposiciones de los Códigos Civiles de 1870 y 1884 no consagraban en forma alguna el principio de Estabilidad en el Empleo, ya que era la voluntad de los contratantes la que prevalecía en todo caso, y no se contemplaba en ninguno de los Artículos de los ordenamientos legales que hemos venido comentando, derecho alguno del Doméstico, del Jornalero y del Aprendiz, para en caso de despido sin justa causa demandar el cumplimiento del contrato, esto es, su reinstalación, por lo que roto el vínculo contractual mediante el cual se venía prestando el servicio, la única obligación del empleador era la de pagar los salarios o jornales correspondientes al tiempo o término pactados en el contrato, si es que así se había estipulado.*

*Unicamente en el contrato de Aprendizaje que el Derecho del trabajo contempló de manera efimera y que actualmente ya no reglamenta, debía fijarse el término del aprendizaje bajo pena de nulidad y el aprendiz que fuera separado injustamente tenía derecho a ser indemnizado, si ya recibía retribución con aquella referente al tiempo faltante para cumplir el término convenido, y sino recibía retribución, de acuerdo con la indemnización que determinará el criterio del Juez.*

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **ASPECTOS GENERALES.**

- 2.1 La Estabilidad en el Empleo. Concepto.***
- 2.2 Naturaleza Jurídica de la Estabilidad.***
- 2.3 La Estabilidad en el Empleo y la duración de las relaciones de trabajo.***
  - 2.3.1 La relación de Trabajo por tiempo Indeterminado.***
  - 2.3.2 La relación de Trabajo para obra Determinada.***
  - 2.3.3 La relación de Trabajo por tiempo Determinado.***
  - 2.3.4 La relación de Trabajo para la explotación y restauración de minas.***

## 2.1 LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. CONCEPTO.

*En esencia, por Estabilidad debemos tratar de entender que es: Una idea que refleja duración, firmeza, seguridad, es decir, algo que no puede ni debe ser arrebatado simplemente porque sí.*

*Uno de nuestros brillantes juristas como lo es Trueba Urbina, nos dice que: " Solo podían ser despedidos los trabajadores con causa justa, de manera que cualquier despido arbitrario les dá el derecho de exigir el cumplimiento del contrato de trabajo, o sea su reinstalación, quedando obligado el patrón a cumplir con el contrato de trabajo y a pagar los salarios vencidos correspondientes en los casos de despido injusto, o bien ejercer la acción de indemnización de tres meses de salario, en caso de que así le conviniera" .(5).*

(5) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. P. 297, 298.



*Por Estabilidad en el empleo debemos comprender entónces que es: El derecho y la seguridad que debe de tener toda persona que presta un servicio subordinado para poder permanecer en su empleo, sin la preocupación de que su patrón pueda romper en el momento que éste quiera la relación laboral que entre ambos ha surgido, a menos que el trabajador diera un motivo lo suficientemente poderoso para hacerlo, y esto constituirá una excepción al principio de Estabilidad en el empleo.*

*La finalidad de este principio de Estabilidad es la de que el trabajador no viva día a día con el temor de que en cualquier momento su patrón lo va a despedir del trabajo simplemente porque así lo quiera, ya que, esta decisión de abandonar el empleo debería ser tomada única y exclusivamente por el propio trabajador, sin que interviniera en esta decisión el patrón, el cual es una persona que en muchas ocasiones no tiene ningún interés por el trabajador y piensa que puede manejar dentro de su empresa cualquier situación a su manera, y por lo general no toma nunca en cuenta los derechos de los trabajadores.*

*Para Mario de la Cueva la Estabilidad en el empleo es: "Un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación" . (6).*

(6) DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* I. P. 219.

*En esta definición, él comenta que éste principio crea un derecho para el trabajador y "nunca" un deber para el mismo.*

*La Estabilidad es la certeza del presente y del futuro, ya que lo que trata es de darle al trabajador seguridad, no solamente hoy, sino mañana y siempre, y en todo su futuro; esto es con la finalidad de que el trabajador tenga una vejez tranquila, sin problemas y sin preocupaciones.*

*Además, éste principio permite que el trabajador sea una persona trabajadora y cumplidora en el desempeño de sus labores, ya que al saber que de su cumplimiento depende su permanencia en el trabajo, será siempre una persona con mucha ética e interés en su labor, ya que sabe que el patrón no podrá despedirlo por un simple capricho solamente, pero también sabe que si él no cumple, entonces el patrón podrá tomar otras medidas.*

*Otro de nuestros mejores autores como lo es: Néstor de Buen Lozano opina que:*

*"La Estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: Si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello.*

*Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia del trabajo, el trabajador podrá continuar laborando.*

*En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural". (7)*

*La Declaración Universal de los Derechos Humanos también define brevemente lo que es la Estabilidad en el Empleo y dice que:*

*"Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo". (8)*

*Mario de la Cueva también señala que en una jornada en la Universidad Federal de Pará se dijo que:*

*"La Estabilidad en el trabajo posee una naturaleza doble: es un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no incumpla sus obligaciones y no dé causa para su separación, pero es al mismo tiempo la fuente y la garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador que es el derecho de antigüedad en el trabajo". (9)*

(7) DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo* I. P. 547.

(8) GUERRERO LOPEZ, Enqueria. *Manual de Derecho del Trabajo*. P. 111.

(9) DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* I. P. 226.

*Aunque en el pasado esta idea no fué del todo aceptada, gracias a ella ahora se afirma que la Estabilidad es evitar la disolución de las relaciones de trabajo que existen entre el patrón y el trabajador, asegurando así el futuro de éste último y evitando injusticias por parte del primero.*

*Para Euquerio Guerrero la Estabilidad en el Empleo se entiende "En el sentido de que el trabajador aspira a no verse expuesto a que el empleador, sin causa justificada y comprobable y sin que por ello incurra en responsabilidad, pueda separarlo de su empleo dando por terminado el contrato, por medio de una declaración unilateral" . (10).*

*Es muy importante destacar también que la Estabilidad en el Empleo comprende dos modalidades:*

*"1.- La permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo; y*

*2.- La exigencia de una causa razonable para su disolución.*

*La primera parte de estas modalidades es la esencia misma de la Estabilidad de los trabajadores en los empleos y la segunda es su seguridad o garantía" . (11).*

(10) GUERRERO LOPEZ, Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo*. P. 112.

(11) DE LA CUEVA, Mario. *Derecho mexicano del Trabajo I*. P. 75

*Ya que como en todo, también los trabajadores tienen el derecho a contar con la seguridad de un trabajo en forma permanente y por el resto de sus vidas.*

*Por que no es justo que después de que una persona entrega gran parte de su existencia a un trabajo tenga mas tarde, cuando ya es una gente senil, que soportar el poder ser despedido y botado sin razón alguna de ese empleo y se tenga que ver en la penosa necesidad de salir a buscar nuevos horizontes de trabajo a esa edad, y sabiendo que va a encontrar la mayoría de las puertas cerradas en el largo camino que va a tener que recorrer.*

## **2.2 NATURALEZA JURIDICA DE LA ESTABILIDAD**

*La idea de la Estabilidad en el empleo es una creación de la Asamblea Magna de 1917, nació en Querétaro sin que pueda decirse quien fué su autor, ésto se hizo con la finalidad de dar seguridad a los obreros, y poder decir con certeza que:*

*"Vivir sin temor es el destino del Hombre" . (12).*

(12) DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* I. P. 219.

*Esta idea de la Estabilidad en el empleo tiene como todo, una base de dónde surgir, y ésta es una rama importantísima en el campo del Derecho, y que es el Derecho del Trabajo, el cual momento a momento cambia y evoluciona con la finalidad de satisfacer las necesidades humanas, y como consecuencia de esto, veremos que: "El Derecho del Trabajo tiene dos finalidades que son:*

- 1.- Obtener las condiciones humanas necesarias para el desarrollo de la prestación de los servicios; y*
- 2.- La búsqueda de una mejor justicia." (13).*

*Como consecuencia de los dos puntos mencionados anteriormente, el Derecho del Trabajo se ha visto en la necesidad de luchar por la Estabilidad en el empleo, problema que tiene sus orígenes desde hace bastantes años atrás, ya que desde 1848 con la Revolución Francesa se hablaba de un principio que decía:*

*"El trabajo humano es un deber y un derecho". (14).*

*También la Carta Constitutiva de la Organización de los Estados Americanos en su Artículo 29 inciso "b" dice lo siguiente:*

*(13) DE LA CUEVA, María. Derecho Mexicano del Trabajo I. P. 754.*

*(14) Ibidem. P. 755.*

*"El trabajo es un derecho y un deber social . . . ; ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo, como en la vejez, o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar" . (15).*

*El Derecho del Trabajo en nuestro país, es uno de los mas importantes y de los primeros que han intentado resolver este problema de la permanencia de los obreros en sus trabajos, aún antes que los países Europeos y que los Americanos.*

*Uno de nuestros mejores juristas mexicanos en materia de Derecho del Trabajo dice que:*

*Esta idea de Estabilidad es la idea más pura que puede existir en el campo de la justicia, ya que lo único que pide es que el trabajador viva el hoy y el mañana con seguridad, que tenga asegurada una vejez tranquila y sin problemas y es por eso que éste autor dice que:*

*"La Estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro" . (16).*

(15) *Idem.*

(16) DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* I. P. 219.

*Es por esto que él también opina que el patrón no es la persona de la cual debe depender en un 100% toda la autoridad para poder despedir a un trabajador porque así lo quiera, ya que si lo va a efectuar, debe hacerlo siempre y cuando exista una causa razonable y poderosa que diera origen a esta disolución y estas causas se contemplan en nuestra Ley Federal del Trabajo, pero única y exclusivamente por estas razones, puede el patrón despedir al trabajador.*

*Varios de nuestros autores consideran que el derecho de permanecer cada trabajador en su trabajo es como un derecho de propiedad sobre una cosa inmaterial; esto nos demuestra la importancia que este tema tiene en el campo jurídico.*

*Mario de la Cueva considera que la Estabilidad en el trabajo es: "Una institución peculiar del Derecho del Trabajo, y que se caracteriza por ser el derecho a permanecer en el trabajo en tanto subsista su materia y a percibir los beneficios consecuentes".<sup>(17)</sup>*

*El nos comenta que en muchas de las ocasiones, los motivos por los que los trabajadores son despedidos es por evitar que cumplan una antigüedad, ya que esto generaría derechos con los que el patrón se rehusaría a cumplir.*

(17) *Ibidem.* P. 220



*Es así como nos vamos dando cuenta de la singular importancia que dentro de las Instituciones del Derecho del Trabajo representa la Estabilidad en el Empleo, por ser una de las que más refleja el carácter eminentemente protector y tutelar de esta rama jurídica, ya que evidentemente en ella opera un principio de justicia social para los trabajadores, que al actualizarse, les permite vivir con tranquilidad en el presente, y contemplar sin temores el futuro.*

*Otro tratadista, el profesor: Mario L. Deveali considera que la Estabilidad es:*

*"El derecho del trabajador a conservar el puesto durante toda su vida laboral". (12).*

*Euquerio Guerrero dice que aún cuando el trabajador tenga un cambio en su trabajo, es decir, un cambio de puesto, esto no deberá jamás influir en la estabilidad, ya que el trabajador es un ser humano que tiene todo el derecho de progresar y de mejorar día a día y no por esto, por tratar de mejorar, va a retroceder en el sentido de perder su estabilidad y su empleo.*

*Para Victor Russomano Mozart la idea de la Estabilidad en el empleo es:*

(12) GUERRERO LOPEZ, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. P. 111.

*"El derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido". (19)*

*Sobre este particular se han desprendido varias corrientes importantes, entre ellas dos a las que nos referiremos brevemente:*

**1.- LA CORRIENTE CIVILISTA:** *En la cual los trabajadores estaban expuestos a la incertidumbre del desempleo por un simple capricho de su patrón, ya que éste era el único dueño y señor dentro de la empresa; y existían dentro de esta doctrina los siguientes principios:*

*"a) Su existencia se consideraba como vínculo jurídico estrictamente personal entre el trabajador y el patrón.*

*b) El incumplimiento del patrono solo tuvo como consecuencia el simple pago de indemnización por concepto de daños y perjuicios.*

*c) La terminación de la relación de trabajo podía realizarse en todo tiempo, por voluntad de cualquiera de las partes". (20)*

*(19) UNAM, La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. P. 13.*

*(20) SANTOS AZUELA, Héctor, Elementos de Derecho del Trabajo. P. 225.*

**2.- LA CORRIENTE SOCIAL:** *Esta corriente legitimó la democratización de la empresa como patrimonio del patrón y de los trabajadores y también pugnó porque los trabajadores permanezcan en la empresa a partir del momento en que entran a la misma, y de aquí es entónces de donde por lo tanto proviene la idea misma de la estabilidad.*

*Gracias a la Estabilidad, el Derecho del Trabajo es un derecho activo, ya que son muchas las consecuencias que surgen de este particular y sobre el cual esta disciplina tiene también muchas cosas en las cuales debe reflexionar para poder encontrar soluciones a este problema.*

*Particularmente, podríamos establecer una tercera doctrina que sería la Doctrina Jurídica, en donde vaciaríamos el contenido del Artículo 123 Constitucional, Apartado "A", Fracción XXII y que nos habla de la Estabilidad en el empleo y el cual dice así:*

*"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 indemnización.*

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

### **2.3 LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.**

*Recordemos que en las líneas que anteceden a este punto, ya hemos visto y debemos tener ya entendido que la Estabilidad en el empleo es la idea de que los trabajadores que prestan un servicio personal subordinado, tienen derecho a permanecer en su trabajo hasta que ellos así lo decidan, y no hasta que su patrón injustificadamente tome esta decisión ya que el trabajador no debe de vivir día a día con la incertidumbre de que en el momento en que su patrón lo decida, va a dar por terminada la prestación del servicio que el trabajador lleva a cabo en ese empleo ya que por el contrario el trabajador debe ser una persona que viva tranquila.*

*Debe de tener la seguridad de que nunca el patrón lo va a despedir solo por que éste así lo quiera, el trabajador tiene derecho a su Estabilidad y a la inamovilidad en su empleo, ya que existen trabajadores que pasan toda su vida en un solo empleo o en una sola empresa y por un simple capricho del patrón, aquél se ve despojado de algo que por ley le pertenece, de algo que le crea derechos y beneficios como lo es el de su antigüedad y su tranquilidad para vivir en el futuro y en su vejez en la cual ya conseguir otro trabajo sería casi imposible.*

*Este tema de la Estabilidad, como ya lo analizamos, no es un tema de hoy, sino es un tema de siempre, es un problema antiguo que apareció probablemente antes de que surgiera el propio Derecho del Trabajo, ya que desde siempre el patrón ha tratado de abusar del trabajador y éste como tiene la necesidad de trabajar y de mantener a su familia, se ve obligado a aceptar lo que el patrón le pide o a suplicar por no perder su trabajo.*

*Pero la Estabilidad en el empleo tiene una gran relación con la duración de las relaciones de trabajo, ya que si no sabemos las características de la duración de las relaciones, tampoco podremos hablar de la Estabilidad.*

*Es por esto que debemos antes que nada dejar en claro dos puntos que son muy importantes en cuanto a la Estabilidad en el empleo en relación con la duración de las relaciones de trabajo:*

1.- El trabajador al iniciarse en un trabajo, debe hacerlo con la certeza de que su relación laboral será estable, y de que la duración de su prestación de servicios será indeterminada, ya que solamente en casos excepcionales la duración de la relación será determinada, y cuando esto suceda, el trabajador de antemano ya sabrá en que momento dejará de prestar sus servicios.

Pero en el primer caso, cuando la relación de trabajo es indeterminada, el trabajador deberá sentir que su relación perdurará por siempre, esto es, hasta que él así lo decida, a menos que surja una causa que la ley establezca para romper con esta relación, lo cual vendría siendo un caso de excepción, pero dentro de éstos, no entra la de que el patrón, por simple capricho decida la terminación de la relación; y

2.- Si llegara a suceder el hecho de que el patrón, sin ninguna causa justificada dé por terminada la relación laboral, entónces el trabajador tiene derecho a la reinstalación o a la indemnización, según él lo decida.

Después de dejar aclarados estos dos puntos, pasaremos a analizar la duración de las relaciones de trabajo, lo cual es un punto muy importante en este tema y del que diremos lo siguiente:

Para lograr la Estabilidad, los que intervienen en la relación laboral deben reglamentar la duración de la misma.

FALLA DE ORIGEN

*Esto con la finalidad de que no quede al libre arbitrio ni a la voluntad de una sola de las partes que intervienen en la relación esta importante decisión, es por esto que:*

*"Cada una de las instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo ha tenido que romper los principios del derecho civil que dejaban al libre juego de la autonomía de las voluntades el lapso de duración de las relaciones de trabajo, que podía ir desde un día hasta uno o varios meses o años" . (21).*

*Es así como vemos que en el contrato individual de trabajo que se llegare a celebrar, deberá estipularse conforme a la fracción segunda del Artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, o por tiempo indeterminado, en la inteligencia de que como lo veremos más adelante, la duración de trabajo únicamente podrá pactarse o por obra o tiempo determinado, en los casos y con las condiciones que en la propia ley se consignan.*

*En el caso de que no se celebrara contrato individual de trabajo escrito, y que solo existiera la prestación personal de un trabajo subordinado, es de explorado derecho que la falta del contrato no priva al trabajador que presta el servicio de los derechos laborales que le corresponden .*

(21) DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* I. P. 222.

*En dicho caso, se presumirá que la duración de la relación de trabajo será por tiempo indeterminado, lo que desde luego resulta ser una disposición que hace prevalecer en toda su amplitud el principio de Estabilidad en el empleo, ya que salvo que se pruebe lo contrario, todo trabajador gozará de permanencia en el trabajo.*

*Por lo que respecta al Contrato Colectivo de Trabajo que conforme a la definición que del mismo se incluye en el Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos, también debe consignarse en los términos de la Fracción tercera del Artículo 391 de la ley precitada, la expresión de ser el contrato por tiempo indeterminado o para obra determinada, por lo que a estas relaciones colectivas de trabajo deberán aplicarse los mismos principios y presunciones que en el caso del contrato o relación individual de trabajo.*

*A continuación empezaremos por estudiar en la Ley Federal del Trabajo el título Segundo denominado: "Relaciones Individuales de Trabajo", Capítulo II, que lleva por Título "Duración de las Relaciones de Trabajo" que es el particular que nos interesa, y se nos indicará en el Artículo 35 que:*



*"Las Relaciones de Trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".*

*Este Artículo entónces, establece como regla general el principio de que la duración de toda relación de trabajo será por tiempo indeterminado, y que excepcionalmente dicha duración podrá limitarse a ser para obra o tiempo determinados, no bastando desde luego, para que tal efecto se produzca, que así se señale sino que además, deberá de estarse en los supuestos que a continuación veremos.*

*El Artículo 36 señala que: "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza".*

*Aquí encontramos la primera excepción a la regla general de que la duración de trabajo debe entenderse por tiempo indeterminado; ya que podrá pactarse esta duración por obra determinada, siempre y cuando así lo exija su naturaleza, por ejemplo:*

*La construcción de un inmueble, el pintar un vehículo automotriz, debiendo entenderse que concluída o terminada la obra, también concluirá la duración de la relación de trabajo.*

*"El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes: (Artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo).*

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

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

*III.- En los demás casos previstos por esta ley".*

*Esta viene a ser la segunda excepción al principio de permanencia indeterminada en el trabajo, aunque tampoco puede pactarse un tiempo determinado de la duración de la relación laboral, en forma caprichosa; sino que esto sólo procederá cuando la propia naturaleza del trabajo lo exija, por ejemplo:*

*El lapso de tiempo durante el cual se cumpla con un pedido extraordinario de productos; cuando tenga como razón de ser, la de substituir por determinado periodo de tiempo a otro trabajador, por ejemplo:*

*Mientras éste se encuentre incapacitado para trabajar o durante el tiempo en que hubiera solicitado licencia para dejar de asistir a sus labores; y por último en las demás hipótesis previstas en la ley.*

*Todas estas ideas tienen una cierta variante dependiendo de cada país, por ejemplo:*

*Ramírez Gronda, un ilustre jurista Argentino dice que para él existen dos formas de contratación que son las principales:*

*"1.- De tiempo indeterminado y*

*2.- De tiempo determinado o contrato a plazo" . (22).*

*Para el español Eugenio Pérez Botija:*

*"El contrato de Trabajo puede celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo cierto, expreso o tácito y para obra o servicio determinado" . (23).*

*Guillermo Cabanellas en su Tratado de Derecho Laboral considera que:*

*"Pueden existir los siguientes tipos de contrato: Por tiempo indeterminado; por tiempo determinado; a plazo fijo; por la naturaleza del trabajo por realizar; a plazo fijo, sin tener en cuenta la naturaleza del trabajo por realizar; para obra determinada y para obra indeterminada" . (24).*

(22) Citado por: GUERRERO LOPEZ, Euquerio. *Mánuel de Derecho del trabajo*. P. 97.

(23) *Ibidem*. P. 98.

(24) *Ibidem*. P. 99.

*Pero nuestros autores mexicanos en su mayoría, fijan la norma general de que el Contrato de Trabajo es por tiempo indefinido; y aunque contemplen otros contratos se inclinan por aquel.*

*No podríamos dejar de hablar del:*

*"Contrato de trabajo para la explotación de minas": el cual se señala en el Artículo 38 de nuestra Ley Federal del Trabajo y dice así:*

*"Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado".*

*Sabemos que éste contrato es especial y difícil ya que:*

*En el sentido de que las minas tienen recursos no renovables y además la explotación de las mismas requieren de un presupuesto muy costoso que en ocasiones es solo pérdida de dinero, ya que puede suceder que no se encuentre una sola veta explotable, por todo ésto sería innecesario mantener por un tiempo indeterminado una relación de trabajo.*

*Creemos de suma importancia resaltar que no obstante el que se actualizaran las hipótesis anteriores y se pudiera válidamente establecer una duración del trabajo para obra o tiempo determinado, y en especial para éste último caso si concluido el término de duración de la relación de trabajo, subsistiera la materia del mismo, como pudieran ser la existencia de materia prima o la necesidad de continuar laborando, entónces esta duración de la relación de trabajo seguirá vigente por todo el tiempo que persistan estas circunstancias, lo que evidentemente protege al trabajador en torno a su Estabilidad, al convertirse propiamente su trabajo en indeterminado, ya que subsistirá por todo el tiempo que perduren las mismas, como lo señala el Artículo 39 de la Ley de la materia que a la letra dice:*

*"Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".*

*También corroboran estas ideas el pensamiento de Héctor Santos Azuela cuando nos dice:*

*"Las relaciones de trabajo deberán de prolongarse por todo aquel tiempo que subsista la materia del trabajo". (25).*

(25) SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo. P.227.

*Si la prestación es por obra determinada, se contratará solamente cuando la naturaleza del trabajo así lo requiera.*

### **2.3.1 LA RELACION DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO.**

*Doctrinalmente: Puede decirse que "La duración indeterminada de las relaciones es el principio de base, que no depende su eficacia de la voluntad de las partes y que únicamente se flexiona si lo requiere la naturaleza de las cosas". (26).*

*Por lo cual debemos entender entonces que: "Las relaciones de trabajo son de duración indeterminada en tanto subsista la materia que les dió origen". (27).*

*Jurídicamente: El Artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo dice que: "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo INDETERMINADO. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo Indeterminado".*

(26) DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* I. P. 223.

(27) *Ibidem*. P. 222.

*Analícemos entonces este párrafo final del citado artículo que hace referencia a la fórmula general al decir que: La relación será por tiempo indeterminado cuando falten estipulaciones expresas.*

*Entonces, la falta de estipulación, hará que la relación de trabajo tenga una categoría de indeterminada pero, ¿Qué se entiende por estipulación expresa?*

*"El precepto debe entenderse en relación con los Artículos que imponen la obligación de consignar por escrito las condiciones de trabajo y que imputan su falta al empresario, de lo que inferimos que si no existe la estipulación expresa por escrito, forma única que permite afirmar su existencia, la relación debe reputarse de duración indeterminada". (28).*

*Pero relacionando este particular con el tema central de nuestro trabajo que es: La Estabilidad en el Empleo, nos damos cuenta de que:*

*"Si la Estabilidad en el Empleo tuviera en nuestra legislación un carácter absoluto, el contrato sería por tiempo Indeterminado. Pero si dicha Estabilidad es relativa, esto es, con limitaciones, el contrato se hace eco de esas circunstancias". (29).*

(28) *Ibidem*. P. 223.

(29) DAVALOS MORALES, José. *Derecho del trabajo* I. P. 117.

*Estas limitaciones las encontramos en el Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo al que volveremos más adelante y 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 trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.*

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

*III. En los casos de trabajadores de confianza;*

*IV. En el servicio doméstico; y*

*V. Cuando se trate de trabajadores eventuales".*

*Este Artículo, es protector del patrón, como lo podemos haber notado, pero, el trabajador también es defendido por la ley y puede dar por terminada la relación de trabajo sin que el patrón lo obligue a seguir laborando, ya que el Artículo 40 de la Ley Federal del Trabajo señala que:*

*"Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año".*



*Lo que se complementa con lo dispuesto en el Artículo 32 de la Ley en comento y que dice:*

*"El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".*

*Podemos entonces afirmar que esta Estabilidad o permanencia en el trabajo opera en beneficio del trabajador, pero no en su perjuicio, ya que de ninguna manera está obligado a continuar indefinidamente a las órdenes del patrón, puesto que el tiempo máximo que ésta obligado a prestar sus servicios no podrá exceder a un año, y aún en el caso de que incumpliera con esta obligación, ésto sólo daría lugar a su responsabilidad civil, cuantificable en los daños y perjuicios que pudieran causarse al patrón, pero sin que de ninguna manera sea posible coaccionarlo para que continúe trabajando si ya no lo desea.*

*La relación de trabajo puede terminar también porque el trabajador así lo quiera, o porque ambas partes así lo decidan.*

FALLA DE ORIGEN

### 2.3.2 LA RELACION DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA

*La Ley Federal del Trabajo contempla esta relación laboral en dos artículos, el 35 que dice:*

*"Las relaciones de trabajo pueden ser para OBRA o tiempo DETERMINADO o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado."*

*Y el artículo 36 que dice: "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza".*

*Estas últimas palabras que se refieren a la naturaleza de las cosas nos permiten dar un ejemplo de este concepto y el ejemplo lo relacionaremos con la industria de la construcción:*

*Cuando una persona desea construir una casa habitación, y para poder construirla necesita albañiles, electricistas, plomeros, arquitectos, etc. y cada una de éstas personas realizarán el trabajo que les corresponde en un determinado tiempo.*

*Este ejemplo satisface la idea del artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo; pero algo que debe de quedar muy claro al estipular la relación de trabajo es que se debe aclarar expresamente que la duración de esta relación de trabajo, está limitada a la determinación de la obra, ya que si esto no se estipula, la relación de trabajo podría considerarse por tiempo indeterminado.*

*Estas ideas benefician a ambas partes, porque el trabajador debe conocer el tiempo por el cual está siendo contratado para desarrollar su trabajo y así el sabrá si le conviene o no desempeñarse en esa obra ese determinado tiempo y además conocerá cuando estará libre nuevamente para empezar en otro trabajo.*

*Otro aspecto que nos interesa es el de saber diferenciar este contrato de obra determinada con el contrato de temporada ya que éste último: "Es aquel en el cual se desarrollan trabajos de manera uniforme en periodos de tiempo fijos, es decir, cíclicamente. Ejemplo: se contrata a vendedores en grandes almacenes, en la época navideña". (30).*

*Y el contrato de obra determinada, como ya lo dijimos, puede ser en el caso de la industria de la construcción, cuando se contrata a un grupo de trabajadores para que realicen cada uno de ellos un trabajo determinado.*

(30) *Ibidem*, P. 112.

*Otro caso de obra determinada se dá en la industria automotriz, en donde las empresas trabajan por cuota, esto es, bajo licencia para producir anualmente solo un determinado número de vehículos. Aquí también es obra determinada.*

*Hay ocasiones en que las empresas tratan de disfrazar de contratos por obra determinada los que celebran con trabajadores distintos de los de "planta", esto es, cuando se presentan pedidos importantes, y en estas ocasiones se dan los famosos fraudes legales, ya que es imposible vincular a determinados trabajadores en una obra concreta y estos contratos son los que atentan en contra del principio de la estabilidad en el empleo.*

### **2.3.3 LA RELACION DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO.**

*Este contrato, a diferencia de los analizados anteriormente, es susceptible de algunas variantes, como el plazo y la condición; entónces veremos que:*

"Si la duración de la relación depende solamente del transcurso del tiempo, (Contrato de Temporada) estaremos en presencia del plazo. En cambio se tratará de una condición cuando la duración de la relación esté sujeta a un acontecimiento futuro de realización incierta, que regrese o no un trabajador con licencia" (31).

Nuestra Ley Federal del Trabajo señala esta relación de trabajo por tiempo determinado en su artículo 35 que dice:

"Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o TIEMPO DETERMINADO o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

Y en su artículo 37 que nos menciona lo siguiente:

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

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador.
- III. En los demás casos previstos por esta Ley".

(31) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo II. P. 58.

FALLA DE ORIGEN

*Analizaremos ahora cada una de las tres fracciones de este artículo:*

*En la fracción I que dice: Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, nos hemos dado cuenta de que no solamente es necesario estipular unos meses o unos años, ya que en caso de presentarse una controversia se debe probar que la naturaleza del trabajo a prestar así lo exigía; y por otra parte, si al vencer el término señalado sigue la materia del trabajo, la relación debe entonces prorrogarse.*

*En la fracción II que nos habla de cuando deba substituirse temporalmente a otro trabajador, se produce entonces la hipótesis del Contrato sometido a condición resolutoria ya que no se puede asegurar el regreso del trabajador substituido.*

*Y por último la fracción III nos remite a otro artículo de nuestra Ley Federal del Trabajo: el 195 fracción IV que dice:*

*"El escrito a que se refiere el artículo anterior contendrá:*

*IV. Si se celebra por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o por viaje o viajes".*

*Esto en relación con trabajos especiales como es el trabajo de los marinos, ya que se dan casos en los cuales los buques no prestan servicios constantes.*

*Analícemos otro artículo al que la fracción III nos remite: el 193 que dice:*

*"Las personas que presten sus servicios a bordo exclusivamente por el tiempo en que el buque se encuentre en puerto, quedan sujetas a las disposiciones del presente capítulo, en lo que sean aplicables.*

*Cuando los buques se hagan a la mar sin que hayan podido desembarcar las personas a que se refiere el párrafo anterior, serán considerados trabajadores hasta que se resituyan a su lugar de origen, y tendrán los derechos y obligaciones que se consignan en este capítulo".*

*Vemos entónces que existe aquí también una excepción al cumplimiento del término determinado prefijado y la excepción la encontramos en el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo el cual dice lo siguiente:*

*"Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".*

*Esto es, que si el trabajo por el cual la persona fué contratada no se terminó en el plazo acordado con anterioridad, entónces la relación de trabajo subsiste hasta que el motivo de la misma quede concluido como se estipuló en el contrato.*

*Debemos resaltar un aspecto importante en este contrato, ya que esta modalidad atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral y cuando el objeto se cumple la relación se extingue, pero esto no se entiende como despido ni se incurre en responsabilidad.*

### **2.3.4 LA RELACION DE TRABAJO PARA LA EXPLOTACION Y RESTAURACION DE MINAS**

*Lo contempla el artículo 38 de nuestra Ley Federal del Trabajo y dice así:*

*"Las relaciones de trabajo para la EXPLOTACION DE MINAS que carezcan de minerales costeables o para la RESTAURACION DE MINAS abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado".*

*Esta excepción se justifica con solo considerar lo aleatorio de estas actividades, ya que no es posible obligar al capitalista a continuar indefinidamente los trabajos de exploración.*



*Estos trabajos de exploración, precisamente debido a que al encontrarse los mismos en periodo de búsqueda de la riqueza mineral, o bien tratando de volver a convertir tales minas de nuevo en productivas, la concertación de relaciones de trabajo por tiempo indeterminado resultaría sumamente gravosa para el capitalista quien vería agotado el capital dispuesto para tal efecto, y ya no le sería posible continuar cubriendo los salarios de los trabajadores que hubiera ocupado; ni tampoco éstos podrían exigir de aquel la continuación de una relación laboral, que resultaría a todas luces inadecuada e injusta.*

*Después de estudiar el presente capítulo, creemos muy necesario finalizar con las siguientes tesis jurisprudenciales y tesis relacionadas que corroboran lo dicho en las líneas anteriores:*

**"CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA, CARGA DE LA PRUEBA.**

*Aún cuando es cierto que un contrato de trabajo puede terminar legalmente por voluntad de las partes o por una causa distinta, también lo es que si la parte demandada afirma que el contrato de trabajo terminó en virtud de haber concluido la obra para la que se había contratado al trabajador, es a dicha parte a quien toca demostrar que éste había sido contratado para la realización de una obra determinada y que ésta concluyó, y si no lo hizo, al fallar una Junta en su contra no violó sus garantías.*

*Por otra parte, debe decirse que cuando el contrato de trabajo se celebra para obra determinada, es indispensable que con toda claridad se exprese cuál es esa obra, ya que de lo contrario no podría hablarse de una obra determinada objeto del contrato.*

- 5ª Epoca. Tomo LXII. pág. 1982. Chavero Cándido y Coags.  
 Tomo LXI. pág. 3318. Sinclair Pierce Oil Co.  
 Tomo XLI. pág. 5852. Sinclair Pierce Oil Co.  
 Tomo XLII. pág. 1411. Sinclair Pierce Oil Co.  
 Tomo XLI. pág. 3852. Sinclair Pierce Oil Col".*

**"CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO, CARACTERISTICAS Y PRORROGA DEL.**

*Según lo dispuesto por los artículos 25, fracción III, 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, de 1970, la norma general en lo relativo a la duración del contrato es la de que éste se celebra por tiempo indeterminado, salvo los casos del contrato de trabajo por obra determinada, que prevé el artículo 36, y el contrato de trabajo por tiempo determinado que está previsto en el artículo 37. En este último caso, el contrato celebrado en tales condiciones carece de validez, para los efectos de su terminación, si no se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, que justifique la excepción a la norma general, ya sea que tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos por la Ley.*

*Lo anterior significa que el contrato individual de trabajo por tiempo determinado sólo puede concluir al vencimiento del término pactado, cuando se ha agotado la causa que dió origen a la contratación, que debe ser señalada expresamente, a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar la fecha en él señalada, y en su caso, al prevalecer las causas que le dieron origen, el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia del trabajo por todo el tiempo en que dure dicha circunstancia, según lo dispone el artículo 39 de la Ley de la Materia. De lo contrario, no puede concluirse que por sólo llegar a la fecha indicada, el contrato termina de conformidad con lo dispuesto por el artículo 53, fracción III del mismo Ordenamiento, sino que es necesario, para que no exista responsabilidad por dicha terminación, que el patrón demuestre que ya no subsiste la materia del trabajo contratado a término.*

*Séptima Epoca, Quinta parte:*

*Vols. 133-138, Pág. 19. A. D. 5126/78. Miguel Esteban Martín. 5 votos.*

*Vols. 133-138, Pág. 19. A. D. 581/79. Margarito Carbente Ortíz. 5 votos.*

*Vols. 133-138, Pág. 19. A. D. 6132/79. Banco de Crédito Rural del Centro, S. A. Unanimidad de 4 votos.*

*Vols. 133-138, Pág. 19. A. D. 6548/79. Roberto Franco Maldonado y Germán Lara Bautista. Unanimidad de 4 votos.*

*Vols. 133-138, Pág. 19. A. D. 3965/79. Ramón Torres Fuentes. 5 votos.*

*Esta tesis apareció publicada, con el NUMERO 54, en el apéndice 1917-1985, QUINTA PARTE, Pág. 53".*

**"CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO.**

**EFECTOS DE LA FALTA DE SEÑALAMIENTO DE SU CAUSA MOTIVADORA.**

*Cuando no concurre alguna de las causas motivadoras de la temporalidad de la relación laboral expresamente consignada en el contrato respectivo, éste debe entenderse celebrado por tiempo indefinido, no obstante que en él se establezca un término de vigencia.*

*Séptima Epoca, Quinta Parte: Vols. 169-174, Pág. 55. A. D. 3031/76. José Antonio González Márquez. 5 votos. Vols. 169-174, Pág. 15. A. D. 2237/83. Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 votos".*

## **CAPITULO TERCERO**

### ***LA RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.***

#### ***3.1 Concepto.***

#### ***3.2 Diferentes tipos de Rescisión de las Relaciones de Trabajo.***

##### ***3.2.1 El Retiro. Sus características.***

##### ***3.2.2 El Despido. Sus características.***

#### ***3.3 Acciones que competen al trabajador despedido.***

##### ***3.3.1 La Acción de Indemnización.***

##### ***3.3.2 La Acción de Reinstalación.***

### 3.1 CONCEPTO.

*La idea de la disolución de las relaciones de trabajo, surgió en la Asamblea Constituyente de Querétaro, esto como una aplicación de la Estabilidad en el Empleo.*

*Pero estas ideas permanecieron varios años dormidas, hasta que se expusieron en la Ejecutoria de la 4ª Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación "Gustavo Adolfo de la Selva" en 1936; fueron tergiversadas por el mismo Tribunal en la Ejecutoria de "Oscar Cué" en 1941 y ratificadas en la reforma constitucional de 1962 y en las modificaciones a la Ley de 1931.*

*Efectivamente, y como lo veremos con mayor amplitud en otra parte de este mismo trabajo, y ante la conducta patronal en el sentido de negarse a cumplir con los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que condenaban a reinstalar a aquellos trabajadores que, ante su despido injustificado, optaban por la reinstalación, prefiriendo pagarles una indemnización de tres meses de salario, así como asumir la responsabilidad del conflicto, interpretando en forma errónea y a su muy particular interés, la fracción XXI del propio artículo 123 Constitucional, argumentando que la misma los autorizaba para no someterse al arbitraje o a negarse a cumplir con los laudos de dichas Juntas, mediante el pago indemnizatorio, y de la responsabilidad resultante, a que nos estamos refiriendo, tuvo que intervenir el criterio Jurisprudencial de la 4ª Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la ejecutoria dictada el 29 de Julio de 1936 al resolver el amparo promovido por Gustavo Adolfo de la Selva, al decretar que la precitada fracción XXI del artículo 123 Constitucional resultaba inaplicable a los conflictos de naturaleza jurídica, como son los referentes a despidos, por lo que debería de cumplirse sin excepción ninguna con la reinstalación de los trabajadores despedidos de su empleo, si éstos hubieran decidido demandar tal reinstalación.*

*Sin embargo, la Jurisprudencia en cuestión fué modificada por la propia 4ª sala de nuestro máximo Tribunal, en la ejecutoria que resolvió la demanda de amparo promovida por Oscar Cué.*

*Lo anterior sucedió al resolver el 25 de febrero de 1941 que los patrones estaban autorizados a dejar de cumplir con la reinstalación de sus trabajadores, decretada en laudo por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, mediante el pago de daños y perjuicios, por encuadrarse tal situación en la ejecución forzosa y por tanto imposible de una obligación de hacer.*

*Tuvo que venir el régimen de uno de nuestros más preclaros Presidentes, como lo fué Adolfo López Mateos, para que quedara sin efectos la perniciosa Jurisprudencia derivada de la ejecutoria de Oscar Cué, al adicionarse el 21 de noviembre de 1962 la fracción XXII del artículo 123 de nuestra Carta Magna, ordenando expresamente que la posibilidad de los patrones de no someterse al arbitraje o a dejar de cumplir con los laudos de las Juntas pagando en su lugar las indemnizaciones correspondientes, no podía aplicarse en los casos de las acciones de cumplimiento de contrato por las que hubieran optado los trabajadores, consagradas a su favor en la fracción XXII del mismo artículo 123 Constitucional.*

*La Ley de 1931 dividió las causas de disolución de la relación laboral en dos tipos:*

- 1.- Causas de Rescisión; y*
- 2.- Causas de Terminación.*



*Nos avocaremos a estudiar la primera de ellas que es la que nos interesa y empezaremos por dar un concepto de lo que debemos de entender por rescisión.*

*"La Rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones". (32).*

*Néstor de Buen indica: "Se entiende por rescisión el acto, a virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento, imputable al otro sujeto". (33).*

*Trueba Urbina al referirse a este tema, nos dice: "En las relaciones de producción y en general en las relaciones laborales, que comprenden no sólo a los obreros, empleados, jornaleros, etc., sino a todos los prestadores de servicios, inclusive a los profesionales, la falta de cumplimiento de las obligaciones de trabajadores y patrones en dichas relaciones originan lo que en la técnica civilista de nuestra legislación se denomina rescisión de las relaciones de trabajo con todas sus consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la Ley federal laboral". (34).*

(32) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo I. P. 241.

(33) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo I. P. 542.

(34) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. P. 301.

También el autor Alberto Briceño Ruiz, trata a la rescisión como una forma de extinción de la relación individual de trabajo, en los siguientes términos:

*"La rescisión de la relación de trabajo se contempla en nuestra ley en los artículos 47 y 51. Es necesario que se observen algunos aspectos:*

a) *Que exista una causa concretamente establecida en la ley. No puede dejarse ni a la libertad de las partes ni a la contratación, el señalamiento de la causa. Solo cuando la conducta se tipifique debidamente en la ley, podrá haber rescisión.*

b) *Que la causa o motivo de la rescisión sea imputable a alguno de los sujetos de la relación de trabajo. Esto es, que el trabajador, en el caso del artículo 47, sea el responsable del cese definitivo de la relación de trabajo, sin consecuencias contra el patrón; o bien, que en los términos del artículo 51, sea el patrón, con su conducta, quien configure la causa, sin perjuicio para el trabajador".* (35).

(35) BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. P. 214.

*Por último, Baltasar Cavazos opina: "La rescisión de los contratos es una forma de terminación de los mismos, ocasionada únicamente por el incumplimiento de cualquiera de las partes; de ahí que sea una forma de terminación anormal o patológica del mismo". (36).*

*Se cree que los antecedentes de la rescisión aparecen en el Proyecto Zubarán y en varias leyes del trabajo de los Estados, además de aparecer en el Proyecto "Portes Gil", finalmente hay fracciones que concuerdan con ciertos aspectos de la Ley Belga.*

*Cabe aclarar que la rescisión solo se dé en las relaciones individuales de trabajo, y no en las colectivas, ya que la Ley no señala ni causas, ni procedimientos para rescindir un contrato colectivo.*

*Pero no todo parece ser tan sencillo, ya que empezaremos encontrándonos con problemas desde el principio, desde el significado y el uso de la propia palabra "Rescisión", palabra inadecuada según lo relacionaremos con la materia civil, que menciona la palabra resolución en el artículo 1949 del Código Civil que dice:*

(36) CAVAZOS FLORES, Baltasar. *EXAL. Hacia un Nuevo Derecho Laboral*. P. 148.

**Artículo 1949:** "La facultad de resolver las obligaciones se entiende implícita en las recíprocas, para el caso de que uno de los obligados no cumpliere lo que le incumbe".

"El perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento o la resolución de la obligación, con el resarcimiento de daños y perjuicios en ambos casos. También podrá pedir la resolución aún después de haber optado por el cumplimiento, cuando éste resultare imposible".

Entonces vemos que se usa la palabra resolver en lugar de rescindir para esto de lo relativo al incumplimiento. También se ha dado el caso de que sean utilizadas ambas palabras como sinónimos, pero aclararemos que la "Resolución" se distingue de la "Rescisión" según comenta Francisco Cerrillo y Qullez en que: "No tiene carácter subsidiario ni presupone que se carezca de otro recurso para obtener reparación del perjuicio sufrido". (37).

El muy distinguido maestro Trueba Urbina comenta refiriéndose a la rescisión que: "Es inexplicable que aún subsistan en una legislación nueva conceptos civilistas, no obstante que nuestro derecho del trabajo emplea la auténtica terminología laboral en razón de la función revolucionaria del precepto". (38).

(37) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo I. P.P. 542 y 543.

(38) TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo. P.301.

*Pero pasemos a otro aspecto importante como es el de señalar ahora las características de la Rescisión y por lo tanto diremos que es un:*

*- Acto Unilateral .- La rescisión se relaciona siempre con uno de los sujetos de la relación de trabajo, ya que es una conducta unilateral.*

*- Acto Potestativo .- Esto es, que para cualquiera de los sujetos de la relación laboral que haya sido afectado por el incumplimiento de la otra parte, no necesariamente es obligatorio que haga uso de esta facultad, sino que es posible que pueda pasar por alto esta situación.*

*- Acto Formal .- Ya que se debe de dar formalmente un aviso por escrito de la rescisión de la relación laboral, y ésto se realiza de la manera siguiente:*

*El patrón debe de dar al trabajador por escrito las causas y la fecha de la rescisión de la relación laboral, especialmente en los contratos por tiempo Indeterminado.*

*Como en todo, aquí no podían faltar las reformas como la que se publicó en el Diario oficial del 4 de Enero de 1980 y que transforma el proceso laboral.*

*Esta reforma produce un cambio muy importante, ya que ahora, la falta de aviso por parte del patrón implica la inutilidad de que éste pueda manejar otra excepción, porque carecería de relevancia jurídica y lo que hará la Junta será condenar al patrón a indemnizar al trabajador o a reinstalarlo, según lo amerite la acción ejercitada.*

*Todo lo que antecede se encuentra especificado en el Artículo 47 de la Ley de la Materia párrafos finales que dicen:*

*"El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.*

*La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fué injustificado".*

*Gracias a esta reforma, los trabajadores tienen una protección social que se suma a las demás, ya que ahora los trabajadores dejan de ser víctimas de la inseguridad jurídica del despido, porque si el patrón no avisa al trabajador o a la Junta de la decisión tomada, se considerará ahora como un despido injustificado.*

*Por el contrario, en la Ley Federal del Trabajo de 1931 se aceptaba que por una declaración unilateral de la voluntad del patrono los trabajadores fueran despedidos de sus empleos, esto, sin necesidad de dar alguna explicación o aviso, quedando a cargo del patrón comprobar la causa legal del despido, en caso de demanda obrera.*

*La rescisión disuelve la relación laboral antes del plazo fijado, pero solamente será válida en los casos que la Ley prevé y en los análogos de igual gravedad según lo dispone la fracción XV del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.*

*"La rescisión interrumpe la relación de trabajo en el supuesto de un despido, en tanto se dicta laudo sobre la acción de cumplimiento de contrato o de indemnización, ya que una vez decretada improcedente la reinstalación o condenado el patrón a pagar la indemnización, la relación laboral se disolverá; no así si el laudo condena al patrón a cumplir el contrato de trabajo, caso en el que solamente se vió suspendida la relación laboral". (39).*

*Por todo lo dicho anteriormente podemos darnos cuenta de que el Derecho del Trabajo sufre cuando tratan de perjudicar a los trabajadores, es por eso que consideramos como un gran acierto la reforma al Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.*

(39) DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. P. 143

Ahora que ya sabemos lo que es la Rescisión, explicaremos lo que es la Terminación de la relación laboral, ya que entre estos dos conceptos hay confusiones graves que provocan dificultades, por lo tanto diremos que:

*"La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hacen imposible su continuación". (40).*

Entonces, comparando ambos conceptos nos damos cuenta de que en la terminación hay incumplimiento como consecuencia de un hecho ajeno a la voluntad de los hombres, como por ejemplo: La incapacidad física o mental del trabajador; en cambio en la rescisión el incumplimiento es culposo, por ejemplo: El trabajador falta injustificadamente al trabajo 4 ó 5 días, como ya lo dijimos sin causa que lo justifique; pero cabe aclarar que para que el patrón pueda rescindir el contrato, este acto u omisión que comete el trabajador y que puede ser motivo para la rescisión debe ser de naturaleza grave ya que la ley menciona que no cualquier incumplimiento amerita la disolución de la relación, solo los que la misma enumera en su artículo 47.

(40) DE LA CUEVA, María. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. P. 242.



***Manera como opera la rescisión:***

***La Rescisión de las relaciones individuales de trabajo opera de dos formas:***

- ***La primera*** consiste en subordinar la rescisión a la previa declaración Judicial, esto es, que cualquiera de las dos partes (trabajador y patrón) debe ejercitar ante el Organismo Jurisdiccional competente la acción de rescisión, y durante esta tramitación la relación de trabajo subsiste con sus debidas consecuencias (prestar el servicio y recibir el pago del salario).

- ***La segunda*** forma es la que adoptó nuestro derecho Mexicano y consiste en que se permite a ambas partes separarse y romper la relación laboral que existía entre ellas; el problema se presenta posteriormente, cuando se deben determinar las acciones que cada una de las partes pueden ejercitar.

Regresando al artículo 47 de la Ley de la Materia y que enumera las diversas causas por las que el patrón puede rescindir el contrato de trabajo sin incurrir en responsabilidad, sólo diremos que la enumeración no es limitativa, ya que en la última fracción se señalan algunas causas conocidas como análogas que también son motivo de rescisión de la relación laboral y esto lo hizo el legislador con la finalidad de prever todas las conductas que el trabajador pueda realizar y que el legislador no hubiere contemplado.

### 3.2 DIFERENTES TIPOS DE RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

*En el punto que antecede estudiamos el concepto de lo que es la Rescisión y analizamos un poco la manera en que esta figura jurídica opera, pero en este particular mencionaremos brevemente los diferentes tipos de rescisión de las relaciones de trabajo.*

*Empezaremos por decir que la rescisión de la relación laboral consta de dos tipos; uno de ellos es el retiro y el otro es el despido; y cuando se habla de cualquiera de estas dos figuras se habla en general de Rescisión.*

*Pero "Existen causas de rescisión imputables al trabajador y al patrón. Ambas son distintas, por eso es que no es adecuado hablar solo de rescisión. Cuando se dá un supuesto de rescisión imputable al trabajador se habla de que existe un "Despido"; en cambio, si existe una causa de rescisión imputable al patrón se habla de un "Retiro". Estos conceptos son utilizados por el artículo 123 fracción XXII de la Constitución". (41).*

(41) DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. P. 144.

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

*Con esto nos podemos dar cuenta de que los dos tipos de rescisión surgen por la imputabilidad de dos personas diferentes: El despido surge por culpa del trabajador y el retiro por culpa del patrón.*

*Esto lo contempla el artículo 46 de nuestra Ley Federal del Trabajo que dice:*

*"El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad".*

*Para poder saber cuales son las causas de rescisión en las que no incurre en responsabilidad ninguna de las partes (Trabajador y Patrón), bastará con decir que se encuentran enmarcadas en los artículos 47 en el que no existe responsabilidad para el patrón y en el artículo 51, en el que no existe responsabilidad para el trabajador, ambos artículos son de nuestra Ley Federal del Trabajo.*

*Ahora que ya sabemos que existen dos tipos de rescisión de las relaciones de trabajo, estudiaremos más profundamente cada uno de ellos en los puntos que a continuación analizaremos.*

### 3.2.1 EL RETIRO. SUS CARACTERISTICAS.

*El retiro tiene otra acepción, ya que también es conocido con el nombre de "Separación", ambos conceptos expresan lo mismo.*

*Para Héctor Santos Azuela la separación será:*

*"La disolución de la relación de trabajo por voluntad del trabajador ante el incumplimiento grave y culposo del patrón". (42).*

*Para Néstor de Buen el retiro se clasifica como:*

*"Un acto Jurídico en sentido estricto, unilateral y consensual que produce como consecuencia ineludible la ruptura de la relación laboral y deja sub iudice la determinación de las responsabilidades que pueden resultar, ya que si se produce antes de que la relación haya cumplido un año, inclusive el propio trabajador podrá incurrir, con su conducta, en responsabilidad civil. (artículos 32 y 40)". (43).*

(42) SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo. P. 241.

(43) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo II. P. 110

FALLA DE ORIGEN

*Además el mismo autor nos dice también que:*

*"La Separación constituye un acto rescisorio que pone fin a la relación laboral, por desición unilateral del trabajador y con fundamento en una conducta patronal, cierta o supuesta, de violación a las normas de la convivencia laboral". (44).*

*"La ley, a propósito de lo que denominamos "retiro", utiliza una expresión análoga al mencionar que "el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50" (artículo 52). Esta expresión se repite en la fracción II del artículo 517 que señala prescriben en un mes: "las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo". Sin embargo en el artículo 51 se hace referencia a las "causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador". (45).*

*Cuando existe incumplimiento por cualquiera de las dos partes, (trabajador o patrón) se origina lo que se conoce como rescisión de la relación de trabajo, esto desde el punto de vista de la materia civil.*

*(44) Idem.*

*(45) Ibidem. P. 109.*

*Pero, nuestra legislación laboral no debería de utilizar términos civiles, solamente una terminología laboral, por lo que es correcto hablar de "despido y retiro", como lo maneja nuestro mencionado artículo 123 Constitucional fracción XXII, del cual solo desprenderemos la idea textual del párrafo que maneja estos dos conceptos; esto lo haremos a manera de ejemplo:*

*"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...*

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

*Una vez que hemos entendido la diferencia entre los conceptos civilista y laboral, sabemos que lo que trata el artículo 51 de la Ley de la materia y que se denomina causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, no son sino otra cosa que la clasificación de las causas de retiro y en caso de que el patrón incurra en alguna de ellas, el trabajador podrá ejercitar la acción correspondiente ante las Juntas competentes.*

FALLA DE ORIGEN

*Los deberes con los que tendrá que cumplir el patrón son los que se encuentran en el artículo 51 de la mencionada Ley, claro interpretados a contrario sensu.*

*Ahora bien, de acuerdo a la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, así como el artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo, y en los casos de separación o retiro del trabajador por causa imputable al patrón, nace a favor del primero la acción de indemnización, consistente en exigir del segundo el pago a su favor del importe de tres meses de salario, el de los salarios que se causen desde la fecha en que el trabajador se retire del trabajo hasta que se cubra la indemnización, con más el pago, si la relación de trabajo fuera por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo trabajado, si excediera del año, en la cantidad importe de los salarios de seis meses por el primer año y de 20 días por cada uno de los años subsecuentes; y si la relación de trabajo fuera por tiempo indeterminado en el pago de 20 días de salario por cada uno de los años trabajados para el patrón, todo esto conforme a lo ordenado por el artículo 50 de la Ley de la materia.*

*Es importante considerar el problema referente a la prescripción de la acción de indemnización por separación o retiro por causa imputable al patrón, y para ello tomaremos en cuenta las opiniones al respecto primero de Néstor de Buen Lozano, y después de Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, así como Tesis Jurisprudenciales relacionadas.*

Néstor de Buen indica que la acción rescisoria supone tres momentos muy importantes y estos son:

- A).- La conducta patronal indebida;
- B).- La separación material de su empleo y que debe hacer valer el trabajador; y
- C).- La presentación de la demanda ante el órgano Jurisdiccional reclamando el pago de la indemnización.

Ahora explicaremos más detalladamente cada uno de ellos.

A).- Este incumplimiento por parte del patrón puede ser de dos formas: Instantáneo como es la violencia, injurias, amagos, etc., y en este caso la prescripción empezará a correr cuando el trabajador tiene conocimiento de la violación y, de Tracto Sucesivo, como es el cambio de horario, de categoría, no pagarle su salario, reducirselo permanentemente, etc. y siendo así la prescripción no empezará a correr hasta que no se ponga remedio a la violación.

B).- En cuanto a la separación material que haga el trabajador de su trabajo, ésta no debe de exceder de los 30 días siguientes al día en que se dió la causa. Pero aquí surge la duda de si corre una prescripción distinta para el ejercicio de las acciones o bien, si se está sujeto a un término fatal a partir de la conducta que realizó el patrón.



C).- Y por último, sigue diciendo de Buen Lozano, como nada se dice en la Ley del momento en que el trabajador debe presentar su demanda ante la autoridad Jurisdiccional, sino solo se habla de que cuenta con un mes para separarse del empleo, entónces deberá estarse a la regla general sobre prescripción de un año, conforme al artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo. (46).

Consideramos equivocado cuando menos en dos aspectos el criterio de este autor, ya que en primer lugar no es cierto que en los casos de violación patronal de tracto sucesivo la prescripción corra hasta que no se ponga remedio a la violación ya que si esto no llegara a acontecer, jamás podría correr la prescripción, por lo que como lo veremos más adelante, el criterio Jurisprudencial ha determinado que la prescripción iniciará su carrera a partir de la última fecha en que se produjo o reiteró la conducta patronal motivadora del retiro.

Tampoco coincidimos con la opinión de que el trabajador que se retire por culpa patronal cuente con un año para presentar su demanda indemnizatoria, ya que ello no concuerda con el espíritu del legislador contenido en los artículos 52 y 517 fracción II del Código laboral.

(46) Cf. DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo II*. P. 117.

*Ya que estos artículos contraen el plazo del trabajador para separarse del trabajo a un mes, debiendo entenderse que este término es el máximo no solo para separarse materialmente del trabajo, sino también para la presentación de su demanda pues de otra manera resulta ilógico que se le exigiera al obrero tal premura en dejar el empleo y por otra parte, se le concediera todo un año para interponer su demanda; coincidiendo por nuestra parte totalmente con el comentario que Trueba Urbina y Trueba Barrera hacen al artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo cuando afirman:*

*"Es importante destacar que los trabajadores disponen de un mes, contado a partir de la fecha en que tengan conocimiento de la causa de rescisión de la relación de trabajo a que se refiere el artículo 51 de la ley, para ejercitar su acción correspondiente ante los Tribunales del trabajo, ya que de oponerla con posterioridad la misma se encontrará prescrita en los términos de la fracción II del artículo 517 de esta ley.*

*Es decir, el trabajador que se separe justificadamente de su trabajo tiene derecho a las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 de la ley, pero tiene la obligación de presentar su demanda dentro del término de un mes contado a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de rescisión de la relación de trabajo".*

*Corroboran lo anterior las siguientes Tesis Jurisprudenciales.*

**PRESCRIPCIÓN, TÉRMINO DE LA, TRATÁNDOSE DE  
RESCISIÓN POR CAUSA O CAUSAS IMPUTABLES AL PATRÓN**

*La acción de los trabajadores para demandar la rescisión de su contrato de trabajo por causa o causas imputables al patrón prescriben en un mes, que debe computarse a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa o causas de la separación; de tal manera que cuando la causa o causas imputables al patrón se hayan repetido en el transcurso del tiempo, no debe tomarse como punto de partida para la prescripción la fecha en que se acontecieron por primera vez sino la última que se invoque.*

*Séptima Época, Quinta Parte:*

*Vols. 91-96, Pág. 63. A. D. 2474/76. Aarón Martínez Vega. Unanimidad de 4 votos.*

*Vols. 91-96, Pág. 63. A. D. 2684/76. Guadalupe Peralta Serrano. 5 votos.*

*Vols. 127-132, Pág. 44. A. D. 399/79. Raúl Domínguez Ledezma. 5 votos.*

*Vols. 157-162, Pág. 41. A. D. 1294/81. Banco de Crédito Rural de Occidente, S. A. 5 votos.*

*Vols. 163-168, Pág. 34. A. D. 2989/81. Lauro Cárdenas Pinedo. 5 votos.*

*Esta tesis apareció publicada con el NUMERO 190, en el apéndice 1917-1985, QUINTA PARTE, Pág. 176.*

TESIS RELACIONADA

**PRESCRIPCIÓN, TÉRMINO DE LA, EN CASO DE FALTA DE  
PAGO DE SALARIOS.**

*Debido al vencimiento periódico de la obligación patronal de pagar el salario, prestación que es por tanto de tracto sucesivo, las acciones del trabajador derivadas de las subsecuentes faltas de pago de salario no pueden estimarse prescritas, habida cuenta de que por así disponerlo el artículo 517, párrafo final, de la Ley Federal del Trabajo, las acciones de los trabajadores para separarse de su empleo por causa imputable al patrón prescriben en un mes, que debe computarse a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación; de tal manera que cuando las causas imputables al patrón se siguen repitiendo en forma autónoma en el tiempo, no debe tomarse como punto de partida para la prescripción la fecha en que acontecieron por primera vez las causales de rescisión, sino la última.*

*Séptima Época, Quinta Parte:*

*Vols. 91-96, Pág. 62. A. D. 2474/76. Aarón Martínez Vega. Unanimidad de 4 votos.*

*Vols. 91-96, Pág. 62. A. D. 2684/76. Guadalupe Peralta Serrano. 5 votos.*

*Es conveniente aunque no lo ordena la Ley, que el trabajador comunique por escrito al patrón el acto de su separación, recabando el acuse de recibo correspondiente, esto a efecto de evitar por parte del patrón la invención de supuestos despidos anteriores para invalidar la acción rescisoria.*

*Para finalizar, queremos establecer la distinción que existe entre esta rescisión que lleva a cabo el trabajador de la relación de trabajo por causa imputable al patrón, y que lo hace en contra de su voluntad abandonar el empleo, y que podríamos definir como "Retiro obligado" y aquella rescisión llevada a cabo igualmente por el trabajador de la relación de trabajo, pero en la que no media causa imputable a su empleador, sino se deriva de motivos subjetivos del trabajador, como pueden ser: Su deseo de cambio de trabajo; su deseo de ya no seguir trabajando; su traslado a otra población, etc., situación en la cual nos encontraremos ante la presencia de un "Retiro Voluntario", que no produce responsabilidad patronal ni otorga al trabajador acción indemnizatoria alguna, y solo le dá derecho siempre que tenga 15 años o más de servicios con el patrón al pago de 12 días de salario por cada año laborado, en concepto de prima de antigüedad conforme al artículo 162 de la Ley de la Materia.*

### 3.2.2 EL DESPIDO. SUS CARACTERISTICAS.

*Trataremos ahora de entender lo que es el "Despido", ayudados por algunos conceptos y empezaremos diciendo que el despido es:*

*La rescisión patronal; es un acto unilateral, potestativo y formal, en donde el patrón da por terminada la relación laboral debido a que el trabajador incumplió con alguna obligación.*

*Para Mario de la Cueva el despido es:*

*"El acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo". (47).*

*Pero el despido no es solamente decirle el patrón al trabajador que ha quedado despedido y ya; no, el despido está supeditado a la resolución que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje y que lleva por nombre "Laudo", y por lo tanto:*

(47) DE LA CUEVA, María. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* I. P. 251.

*"Cuando el patrón rescinda la relación de trabajo, opera en la especie el despido del trabajador, debiéndose comprobar en el juicio laboral correspondiente la causal de despido invocada por el patrón en el aviso escrito. El aviso escrito es una formalidad jurídica". (48).*

*Debemos de hacer notar que el acto material del despido no lleva consigo por si mismo la extinción de la relación de trabajo, ya que la justificación de dicho despido queda supeditada a que la Junta de Conciliación y Arbitraje competente declare en el Laudo que resuelva el conflicto si tal conducta rescisoria patronal resultó justificada o no; en el primer caso y solo hasta entónces, la relación de trabajo que estaba en suspenso se extingue definitivamente, pero si se resuelve que el despido resulta injustificado habrá que tomar en cuenta cual de las dos acciones que la Ley le otorga ejercitó el trabajador:*

*Si optó por la de Indemnización, se dará por concluido igualmente el vínculo laboral, pero condenando al patrón al pago de la indemnización, salarios caídos y prima de antigüedad.*

*Pero si optó por la acción de Reinstalación, debe reanudarse dicha relación con todos los derechos y consecuencias que le son inherentes, como son el reconocimiento y respeto del derecho de antigüedad, de escalafón, el pago de los salarios caídos, etc.*

(48) TRUEBA URBINA, Alberto *Nuevo Derecho del Trabajo*. P. 301.

*Por otra parte, debemos de tener conciencia de que el despido no es del todo tan malo, mas bien el despido si es justificado constituye un mal necesario, es un remedio contra la falta de cumplimiento de las obligaciones del trabajador, es a modo de ejemplo, algo similar al divorcio (en materia civil), que también es un mal necesario, el cual si no es promovido a tiempo podría desembocar en un final peor.*

*Lo que tiene de nocivo el despido es que rompe con el "Principio de la Estabilidad en el Empleo", el cual es el tema principal de nuestro trabajo recepcional.*

*El despido es también consecuencia de una conducta negativa, debido a que el trabajador haya incumplido con alguna obligación o deber, esto es, por alguna abstención de realizar algo; o por el contrario, también podrá ser consecuencia de una conducta positiva, esto es, por haber cumplido con algo que no debería de haber realizado o por cometer alguna falta grave, es decir, por una conducta de hacer.*

*Para saber cuales son las principales causas de despido, solo basta con analizar el artículo 47 de nuestra Ley Federal del Trabajo y ahí las encontraremos.*



*Pero ahora, debemos avocarnos a un punto importante de dicho artículo 47 que es clave para la formalidad del despido y esto lo encontramos en los últimos párrafos de dicho artículo y dice así:*

*"El patrón deberá de dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión".*

*"La finalidad de este precepto es doble:*

*Por una parte la existencia de una constancia auténtica del despido; y por otra que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificarlo, lo cual, además le permitirá preparar su contradefensa. Claro está que el patrono puede despedir y no entregar la constancia, pero si así ocurren los hechos, no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión, lo que dará por resultado que una vez comprobado el hecho del despido, debe decretarse la reinstalación o el pago de la indemnización procedente, a elección del trabajador." (49).*

(49) DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* 1. P. 253

### 3.3 ACCIONES QUE COMPETEN AL TRABAJADOR DESPEDIDO.

*Ante el problema consistente en los cotidianos despidos llevados a cabo por los patrones en la persona de sus trabajadores, surgió la insoslayable necesidad de que el derecho del trabajo, estatuto protector y tutelar del que presta un servicio personal subordinado, cumpliera con su cometido creando acciones que les permitieran a los trabajadores reclamar esta acción de despido, si lo consideraban injustificado, y se logró conceder a estos y a su opción dos acciones que son:*

*La de Reinstalación y la de Indemnización, esto se encuentra establecido en el artículo 123 Constitucional fracción XXII que a la letra dice:*

*"El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario".*

*Analizando lo anterior nos damos cuenta de que:*

*"Por la primera de estas acciones, se opone el trabajador a la rescisión de la relación de trabajo decretada por el patrono y reclama se cumplan las respectivas obligaciones; por la segunda, acepta el trabajador la rescisión y reclama el pago de la indemnización correspondiente". (50).*

*En otras palabras, las dos acciones surgen con los casos de despido.*

*"Uno es el cumplimiento de las obligaciones del patrono, conocido con los nombres de derecho a la reinstalación en el trabajo y de restablecimiento o restauración del trabajador en su trabajo, y el otro el de el pago de una indemnización equivalente al importe de tres meses de salario". (51).*

*Pero, para poder ejercitar estas acciones, la única persona que podrá elegir alguna de las dos, pero, solo alguna, será el propio trabajador, ya que él es el único que sabe lo que desea y lo que más le conviene; aunque debemos aclarar que la reinstalación armoniza con el principio de la estabilidad en el empleo, pero aún cuando el trabajador optara por la indemnización esto sería preferible a que siguiera en un trabajo en el cual ya no se sintiera a gusto, debido a que probablemente han dañado su dignidad, aunque esta acción vaya en contra de los principios básicos del derecho del trabajo, pero lo que es más importante es que: defiende la "dignidad del trabajador".*

(50) DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo I*. P. 816.

(51) DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo I*. P. 254.

*Estas dos acciones son por naturaleza distintas, y por lo tanto, producen efectos distintos, ya que como se ha expuesto en líneas anteriores, si la acción que se elige es la de reinstalación, una vez decretada ésta por la Junta de Conciliación y Arbitraje, los efectos que se producen son los de la reanudación y subsistencia de la relación de trabajo con sus consecuencias inherentes, como son: las de continuar trabajando, la de seguir percibiendo el pago del salario y el reconocimiento de todos los derechos derivados de la relación de trabajo.*

*Mientras que si la acción intentada ha sido la indemnizatoria, el vínculo obrero - patronal se extinguirá quedando sólo la obligación patronal de cubrir tal indemnización.*

*Pero por otra parte, el ejercicio de estas acciones lleva consigo consecuencias similares, como lo es el caso de los salarios caídos, que deberán pagarse cualquiera que haya sido la acción elegida: Si fué la de Reinstalación, se pagarán desde la fecha del despido hasta que se produzca materialmente ésta; si fué la de Indemnización, se cubrirán hasta que se haga pago de la misma.*

*Es muy importante aclarar que el trabajador puede ejercitar cualquiera de estas dos acciones (reinstalación e indemnización) contra el patrón en un término de dos meses, según lo señala la Ley Federal del Trabajo en su artículo 518 y que dice así:*

*"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".*

### 3.3.1 LA ACCION DE INDEMNIZACION.

*Esta acción se utiliza en los casos en que un trabajador haya sido despedido injustificadamente y consiste en el pago del importe de tres meses de salario; esto ha sido un tema muy discutido ya que existen diferentes puntos de vista, hay quien opina que sí se debe pagar al trabajador únicamente el salario de estos tres meses, ya que no es justo que éste, además de haber perdido su empleo, pierda los derechos que ha adquirido por medio de tantos años de trabajo; pero otros opinan que el monto de ésta indemnización es excesiva, ya que puede darse el caso de que el trabajador a los pocos días de haber perdido su trabajo encuentre otro mejor en el cual su actividad sea más remunerada y haya progresado en todos los aspectos pero, ¿Y si esto no sucede?*

*Para evitar tantos problemas nuestra máxima legislación ha regulado estos particulares y podemos encontrar que el artículo 123 Constitucional fracción XXII dice:*

FALLA DE ORIGEN

*"El patrono que despidi 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".*

*Pero también la Ley secundaria, que en este caso es la Ley Federal del Trabajo, habla en su artículo 48 de lo ya indicado y de su prestación accesoria que es: "El pago de los salarios vencidos"; analicemos entonces el artículo 48 de nuestra Ley.*

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

*Pero además el artículo 48 dice lo siguiente:*

*"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".*

*Ahora hablaremos de este otro concepto denominado "Salarios vencidos" que para el maestro Mario de la Cueva son:*

"Los que debió recibir el trabajador si se hubiese desarrollado normalmente la relación de trabajo, desde la fecha en que fué despedido o desde la en que se separó del trabajo por causa imputable al patrono, hasta que se cumplimente el laudo que ordenó la reinstalación o el pago de las indemnizaciones". (52).

Otro de los grandes escritores sobre estos temas es el maestro Néstor de Buen y él dice que:

"Debe de concluirse que el término "Salario vencido" no es más que la expresión reducida de un concepto más amplio, equivalente a "indemnización igual al importe de los salarios que habría devengado el trabajador". En realidad, insistimos, se trata de una medida indemnizatoria y no, en rigor, de una situación especial del salario". (53).

Para fijar el monto de los salarios vencidos, se debe de tomar muy en cuenta la acción que intente el trabajador, esto es, que si ejercita la reinstalación, se deben de considerar los aumentos que el salario del trabajador haya sufrido desde el momento del despido hasta que se cumplimente el laudo.

(52) *Ibidem.* P. 263.

(53) DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo II.* P.P. 103 y 104.

*Si por el contrario, se ejercita la acción de indemnización, entonces no se tomarán en cuenta los aumentos de salario del trabajador durante todo el tiempo que dure el procedimiento.*

### 3.3.2 LA ACCION DE REINSTALACION.

*Esta acción de reinstalación es un derecho que armoniza con la idea principal de este trabajo recepcional la cual es la idea de "La estabilidad en el empleo".*

*Cabe preguntar: ¿Qué se entiende por reinstalación?, bueno, reinstalar es: Volver a instalar; poner en posesión, en este caso de un empleo, cargo o beneficio; poner o colocar en el lugar debido algo; poner al trabajador nuevamente en la posesión de su empleo.*

*Para el maestro Mario de la Cueva la reinstalación es:*

*"La restauración del trabajador en los derechos que le corresponden en la empresa, derivados de la relación jurídica creada por la prestación de su trabajo". (54).*

(54). DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo I. P.P. 257 y 258.

FALLA DE ORIGEN



Tomando otra opinión, el maestro Néstor de Buen dice que:

"La reinstalación significa que se dé al trabajador posesión material del puesto que ocupaba, proporcionándole trabajo y los elementos para llevarlo a cabo". (55).

*Esta reinstalación deberá darse de la misma forma en la que el trabajador se encontraba antes del conflicto, y tendrá que seguir realizando las mismas actividades que hacía con anterioridad, además de disfrutar de todos los beneficios que probablemente haya adquirido durante el tiempo que ya tiene laborando en ese lugar.*

*Ya que se puede dar el caso de que como el patrón fué obligado a reinstalar al trabajador, lo tenga solamente sentado, aburrido y sin hacer nada, o por el contrario, haciendo más de lo que le corresponde, y esto el trabajador no lo debe de aceptar, ya que si lo tienen sin realizar ninguna actividad no esta bien, porque además de lo que esto implica es anti-social y no favorece la convivencia en el trabajo; y si hace más actividades de las que le corresponden o de las que hacía antes del conflicto, se puede considerar como un abuso, por lo que la reinstalación deberá verificarse restableciendo la actividad laboral del trabajador, en los mismos términos y condiciones en que la desempeñaba previamente y de esto debe dar fé el actuario comisionado para tal objeto.*

(55) DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo II*. P. 28

*Como ya hemos expuesto en líneas anteriores, la acción de reinstalación tiene su fundamento en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, que determina que el patrón que despidió a un obrero injustificadamente o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, está obligado, si éste así lo prefiere, a cumplir el contrato, lo que significa volver a reanudar el vínculo obrero - patronal con todas sus consecuencias legales.*

*Lo anterior se confirma en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo al indicar que en los casos de despido, el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, teniendo además, derecho a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta que se efectúe materialmente la reinstalación.*

*Al igual que lo que acontece con la acción indemnizatoria, el trabajador cuenta con un término de dos meses para ejercitar mediante la presentación del escrito de demanda ante el Tribunal del Trabajo competente, su acción de reinstalación en el trabajo, esto conforme al artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo; y si lo hiciera después de dicho término, su acción se encontraría prescrita.*

*Es importante hacer notar lo siguiente:*

*Que si el Laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje condenara al patrón a reinstalar o si en convenio celebrado ante la Junta y aprobado por ésta se conviniera igualmente en reinstalar, el artículo 519 fracción III del Código Laboral establece que: Prescriben en dos años las acciones para solicitar la ejecución de los Laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas, término prescriptorio que correrá desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo o aprobado el convenio, por lo que conforme a esta norma, el trabajador que por Laudo o convenio tenga derecho a ser reinstalado, cuenta con dos años para solicitar de la Junta se proceda a la misma, pero esta disposición que es una excepción a la regla general de que las acciones de trabajo prescriben en un año, según el artículo 516 de la Ley, tiene a su vez una nueva norma de excepción contenida en el párrafo final del propio artículo 519 precitado y que señala que:*

*Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, la parte patronal podrá solicitar de la Junta, le fije al trabajador un término no mayor de 30 días para que regrese al trabajo, apercibido que si no lo hace, el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo.*

*Creemos que la razón de esta disposición es la siguiente:*

*Evitar al patrón tener que soportar un término de dos años, dentro del que al arbitrio del trabajador, éste solicite su reinstalación, por lo que si al patrón así le conviene, podrá reducir a 30 días el plazo para la misma, evitándole mayores dilaciones y el pago de los salarios caídos.*

*Como una medida de seguridad para ambas partes, el artículo 742 fracción IX de la Ley de la Materia, ordena que la Notificación del auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado, se practique en forma personal, lo que evita que el trabajador ignore la fecha de su retorno al trabajo, o que el patrón alegue no tener conocimiento de la misma y negarse a permitir la reinstalación.*

*Con esto, damos por terminado el Tercer Capítulo de nuestro trabajo recepcional y pasaremos al estudio del Cuarto y último Capítulo, en el que nos avocaremos al análisis de temas tan interesantes e importantes como los comentados hasta este momento.*

## CAPITULO CUARTO

### **LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO ANTE EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

#### **4.1 La Estabilidad Absoluta.**

**4.1.1 La fracción XXII del Artículo 123 de la  
Constitución Política de 1917.**

**4.1.2 La Ley Federal del Trabajo de 1931.**

#### **4.2. La Estabilidad Relativa.**

**4.2.1 La Reforma de 1962 a la fracción XXII del  
Artículo 123 Constitucional.**

**4.2.2 El Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo  
de 1970.**

**4.2.3 La Indemnización consignada en el Artículo  
50 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.**

#### **4.3 Opinión Personal.**

#### **4.1 LA ESTABILIDAD ABSOLUTA.**

*La Estabilidad en el Empleo viene a ser el más preciado de los derechos obreros, el derecho de los trabajadores a conservar su trabajo como indispensable fuente de subsistencia, y también se convierte en garantía contra los despidos arbitrarios e injustificados por parte de los patrones.*

**Trueba Urbina señala:**

*"En las relaciones de producción y en toda actividad de tipo laboral, los trabajadores se esfuerzan por conservar su empleo, ya que si éste llegara a faltarles, no tendrían con que mantener a su familia; todos sabemos que antes de que naciera el derecho del trabajo, en el artículo 123 Constitucional, se regulaba que todos los trabajadores se encontraban a expensas del patrón, el cual además de explotarlos, podía despedirlos cuando se le antojara.*

*Pero como los trabajadores se veían en la necesidad de conservar su trabajo para poder subsistir junto con su familia, tenían que aceptar la imposición del patrón el cual valiéndose de las necesidades de sus pobres trabajadores, abusaba y se aprovechaba en todo lo que podía y siempre buscando un considerable beneficio ayudado por sus esclavos". (56).*

*Después de tener una noción general en capítulos anteriores de lo que es la Teoría de la Estabilidad, es momento de entrar de lleno al estudio de lo que es la "Estabilidad Absoluta" como tema ya particular, por lo que hablaremos de temas nuevos e interesantes que nos serán de gran ayuda para un buen desarrollo y un fácil entendimiento del presente capítulo.*

(56) TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. P. 297.

*En cuanto a los orígenes de la Estabilidad de los trabajadores en sus empleos, éstos los encontramos en la segunda postguerra mundial y aclararemos que: Paul Durand manifiesta que la primera vez que se habló de Seguridad Social fué en 1935 en una Ley Estadounidense que se creó con la finalidad de resolver el grave problema de la desocupación de los trabajadores, es decir, del ya muy bien conocido "desempleo", pero ya nuestro artículo 123 Constitucional había consagrado desde 1917, el derecho obrero a la Estabilidad en nuestro país.*

*Debemos entender por "Estabilidad Absoluta": Cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador". (57).*

*Entonces la Estabilidad Absoluta será: La facultad que tiene el patrón para rescindir la relación laboral mediante un acto unilateral de su voluntad, y solamente cuando exista o medie causa justificada que debe acreditar ante los Tribunales correspondientes, por lo que al no existir dicha causa los trabajadores no podrán ser removidos del empleo, y de ser así, deberá reinstalárseles en el trabajo cuando lo soliciten.*

(57) DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* I. P. 221.

FALLA DE ORIGEN



*Pero en la actualidad, en estos tiempos tan difíciles de crisis económica, el país se ha visto en la necesidad de desemplear a mucha gente, y las empresas en las que laboraban miles de personas se han quedado solamente con algunos de sus mejores empleados.*

*Pero este problema tiene sus raíces desde tiempos ya remotos, ya que Heriberto Jara en 1916 dijo:*

*"La miseria es la peor de las tirantas. Su causa más frecuente es la carencia o la pérdida del empleo, porque entraña la falta de ingresos para subsistir el trabajador y su familia". (58).*

*Todos necesitamos comer y vivir, tal vez no en una forma decorosa, pero sí de manera limpia, sana y decente, es decir, en el aspecto de no vivir en una pocilga, sino en un lugar digno de un ser humano, y esto solo se puede lograr trabajando; es por ello que los trabajadores necesitan asegurar su Estabilidad laboral, y en ocasiones, cuando se dan cuenta de que ésta Estabilidad Absoluta se puede llegar a convertir en relativa dicen:*

*"El derecho del trabajo, que se dice protector del derecho del obrero, debe dar derecho al trabajo. Si el derecho del trabajo no da derecho al trabajo, que no dé ningún otro derecho". (59).*

(58) DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. P. 25

(59) CAVAZOS FLORES, Baltasar. EIAL. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. P. 161.

*Todo esto y más comentan los obreros, y creemos que en sus palabras hay razón, ya que ellos como cualquiera de nosotros, necesitan tener la seguridad de permanencia en sus trabajos.*

*En esta misma obra, Salomón González Blanco cita otro aspecto importante al decir que:*

*"La Estabilidad con la que deben contar los trabajadores significa, firmeza en las relaciones jurídicas y garantía del presente y del futuro. Si un trabajador cumple con sus obligaciones, no debe por ningún motivo correr el riesgo de ser despedido en forma arbitraria; ya que cualquier trabajador debe de tener la tranquilidad y la seguridad de su permanencia en el trabajo no solo hoy, sino mañana y siempre". (60).*

*Pero los obreros también dicen que si no dan ninguna causa para que los despidan, entonces ¿Porqué en muchas ocasiones los despiden sin motivo alguno?*

*Y ellos mismos comentan: Que no piden nada injusto; que si dan algún motivo que amerite que sean despedidos ellos lo aceptan, pero si no hay ninguna razón para tal conducta, ¿Porque los patrones actúan en esta forma?*

(60) Idem.

*Además de que el trabajo trae consigo mismo muchos beneficios, entre los más relevantes encontramos: derecho a la atención médica, derecho a vales de despensa, derecho de antigüedad, etc.*

*Por todo lo analizado anteriormente podemos decir que:*

*La Estabilidad Absoluta es algo muy importante, aunque es un poco difícil de conseguir, ya que podría conducir a la destrucción de los Derechos Humanos, porque no es posible tampoco obligar a ningún ser humano (patrón) a convivir con otro (Trabajador) si entre ellos esta convivencia ya no es posible ni viceversa, según argumentan corrientes patronales.*

*Pero a contrario de esto, también podemos sostener que:*

*La Estabilidad constituye un derecho inherente para la persona, el cual no puede ni debe ser substituido por el dinero que un patrón quisiera darle al trabajador a cambio de sus servicios y de su empleo.*

*Por lo tanto el maestro Dávalos Morales toma el pensamiento de Víctor Russomano y dice que la Estabilidad Absoluta es: "Un freno o límite a la extinción de contrato de trabajo". (61).*

(61) DAVALOS MORALES, José. *Derecho del Trabajo*. I. P. 26

*En conclusión el mismo autor toma el mismo pensamiento y dice que: "La Estabilidad, pues, es la negación no sólo jurídicamente, sino también de hecho, de la prerrogativa patronal de despedir sin causa. Dentro de este concepto y en la medida exacta del término, toda estabilidad o es absoluta o no es estabilidad". (62).*

#### 4.1.1 LA FRACCION XXII DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE 1917.

*En el mundo del derecho, las ideas van cambiando constantemente debido a las exigencias de la vida misma, es por esto que todas nuestras legislaciones sufren cambios y reformas y nuestro artículo 123 Constitucional no podía ser la excepción pero, veamos ahora como era ese artículo 123 fracción XXII en sus orígenes:*

ARTICULO 123.- "El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:

(62) *Ibidem.* P. 140.

FALLA DE ORIGEN

*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.*

*Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, 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."*

*Este era el texto original de la fracción XXII del ya muy citado artículo 123 Constitucional. Ya más adelante veremos que dicha fracción fué reformada en el año de 1962, y con esto, se produjo un cambio a la estabilidad, ya que si analizamos detenidamente la fracción anterior, es decir la fracción original, nos podremos dar cuenta de que no da pauta para hablar de una estabilidad relativa ya que su texto expresa una estabilidad absoluta completamente, lo que mantenía a los trabajadores felices y tranquilos, ya que ellos no se preocupaban por el mañana, porque sabían que si cumplían con sus deberes y obligaciones y realizaban su trabajo con el mayor de los empeños, el patrón no tenía porque despedirlos ni separarlos en forma arbitraria de su trabajo.*

**FALLA DE ORIGEN**

*Ya que esta arbitrariedad que ahora llegan a cometer los patrones en aquel entonces se subsanaba mediante la reinstalación obligatoria, lo que permitía que las relaciones laborales entre ambas partes se realizaran de manera cordial, amistosa dentro de lo posible, y lo más importante, eficaz, porque si una persona trabaja feliz y tranquila realizará mejor sus labores que la que lo hace pensando que tal vez todo esto no tenga ningún sentido.*

#### 4.1.2 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

*Para hablar de la Ley Federal del Trabajo de 1931 es necesario e importante el situarnos en el contexto histórico del que surgió dicho Ordenamiento legal y para ello no deberemos restringirnos al pasado inmediato que propició su expedición, como pudieran ser a nivel nacional, la muerte de Alvaro Obregón, y a nivel internacional, los efectos de la crisis económica de 1929 y otros más que influyeron sobre esta legislación; sino que deberemos situarnos en el contexto histórico a largo plazo, y así entenderemos que la Ley Federal del Trabajo de 1931 no es un cuerpo normativo contingente que envuelva una respuesta pragmática, sino que entraña raíces más profundas, raíces que surgen en el inorgánico movimiento obrero del siglo XIX, y que al igual que el artículo 123 de la Constitución de 1917, se plasma en la Revolución Mexicana.*

FALLA DE ORIGEN

*Paralelo a este movimiento obrero de finales del siglo XIX, se encuentran también los problemas que surgen de la concentración de la riqueza de la tierra en manos latifundistas; estas inquietudes campesinas durante el régimen de Díaz, serán la causa principal de la Revolución.*

*El Manifiesto del partido Liberal Mexicano en 1906, expresa las inquietudes tanto de los campesinos como de los obreros y de la clase Media.*

*Las Huelgas de Cananea y Río Blanco, ayudan al estallido de la Revolución Mexicana y a la vez culminan con este movimiento obrero que apareció a finales del siglo XIX y que finalizará en el Constituyente de 1917.*

*En 1927, la regionalización hace crisis en relación con Ferrocarriles Nacionales y esto trae como consecuencia que surja la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la cual es el antecedente más cercano de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a que la creación de este órgano Jurisdiccional vino a tratar de federalizar la resolución de los conflictos que rebasaban la jurisdicción de una sola entidad federativa y la aplicación de legislaciones regionales, lo que desembocó en la expedición de la Ley a la que nos referimos expedida por el Congreso de la Unión como Poder Legislativo Federal, y para ser aplicada en todo el territorio Nacional en materia de trabajo.*

FALLA DE ORIGEN

*El 6 de Septiembre de 1929, año en que se reformó la fracción X del artículo 73 y del párrafo introductorio del artículo 123 Constitucional, se realizó un proyecto del Código Federal del Trabajo, y se presentó a la Secretaría de Gobernación para su estudio; este proyecto fué redactado por los juristas:*

*Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu, y este proyecto es conocido con el nombre del entonces Presidente de la República y llamado: "Proyecto Portes Gil".*

*Dicho presidente impulsó de gran manera la Federalización de las Leyes Laborales y dijo:*

*"Uno de mis primeros actos al tomar posesión de la Presidencia provisional de la República, será enviar a las Cámaras de la Unión, el proyecto de Ley del Trabajo y del Seguro Obrero".<sup>(62)</sup>*

*Después de dos años, el entonces nuevo Presidente Ortíz Rubio, convocó el 29 de enero de 1931 a una reunión de su gabinete con efecto de analizar otro proyecto de Ley Federal del Trabajo, el cual estuvo bajo la continuación del Secretario de Industria, Comercio y Trabajo: Aarón Sáenz, y con intervención principal del Licenciado: Eduardo Suárez.*

<sup>(62)</sup> SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. P. 24.



*Existieron dos antecedentes inmediatos a esta ley que promoviera Ortíz Rubio: Uno de carácter social, ya que no existían disposiciones jurídicas precisas en materia laboral y el segundo fué de tipo político, ya que tanto el Presidente Plutarco Elías Calles como Emilio Portes Gil, desde años atrás, habían tratado de hacer realidad este proyecto.*

*Finalmente después de muchas modificaciones el 18 de agosto de 1931 fué promulgada la nueva Ley expedida por el Congreso de la Unión.*

*Se publicó en el "Diario Oficial" del 28 del mismo mes y año y entró en vigor el día de su publicación.*

*Las disposiciones de dicha Ley constituyen la unificación de las leyes laborales de la República y es una expresión del poder capitulista ayudado por los obreros. Esta Ley estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970.*

*Pero: ¿Qué nos decía la ley Federal del Trabajo de 1931 en relación con nuestro tema principal?*

*Pues bien, la Ley decía lo siguiente: En relación con el tema de la Estabilidad de los trabajadores en sus empleos, la ley contiene un régimen jurídico con el cual los trabajadores van a adquirir la seguridad de su empleo, y con ello una seguridad económica al igual que todas las prestaciones que vienen siendo consecuencia del mismo trabajo, como son: El derecho de antigüedad, la jubilación, etc.*

FALLA DE ORIGEN

*Las normas de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en relación con éste particular eran de la siguiente manera:*

*A).- Normas relacionadas con la duración del contrato de Trabajo.*

*Esto es, que el contrato puede celebrarse:*

- A) Por tiempo indefinido;*
- B) Por tiempo fijo; o*
- C) Para obra determinada.*

*Pero puede darse el caso de que exista una cláusula en contrario y simplemente no exista ninguna estipulación, entónces, se entenderá que será por tiempo indefinido, además de que existen también casos de excepción que pueden contemplarse.*

*De todo esto entendemos que la duración de la relación no puede depender del patrón, pero sí del trabajador apoyado por el artículo 5° constitucional.*

*B).- Causas por las que el patrón puede rescindir la relación de trabajo y despedir sin responsabilidad al trabajador.*

*Esto se contemplaba en el artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo de 31, pero con la reforma del 62 se cambió al artículo 122.*

*También fué una creación de esta Ley Federal de 1931, lo relacionado con el pago de los salarios vencidos o caídos; estos últimos no son otra cosa que el pago de lo que el trabajador debía de recibir y que ya no le es posible por causa imputable al patrón; los salarios vencidos, correrán desde la fecha de la demanda, hasta terminar el plazo para que la Junta de Conciliación y Arbitraje dictara Laudo, incluyendo el plazo adicional correspondiente, según texto primitivo del artículo 122.*

*El trabajador también puede rescindir la relación de trabajo sin que tenga ninguna responsabilidad, solamente en los casos de falta de probidad de parte del patrón y en los previstos en la Ley.*

*Por lo tanto, podemos afirmar que:*

*La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su texto original, y hasta antes de la reforma de 1962, reglamentaba a la fracción XXII del artículo 123 Constitucional concordantemente con las disposiciones de ésta, supuesto que no autorizaba excepción alguna para que el patrón dejara de cumplir con el contrato, estableciendo por lo tanto una Estabilidad Absoluta basada en la reinstalación obligatoria de los trabajadores despedidos injustificadamente en su empleo, cuando ejercitaran a su elección la acción de reinstalación concedida para ellos en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional.*

*Con el advenimiento de la reforma de 1962 a la fracción en comento, si bien se dispuso en la misma que el patrón no podría oponerse a reinstalar mediante el pago de una indemnización, haciendo una interpretación y aplicación equivocada y falsa de la fracción XXI del propio artículo 123 Constitucional, como lo veremos en líneas subsecuentes, no es menos cierto que la Estabilidad Absoluta decretada por la ley, se convirtió en una Estabilidad Relativa al reformarse los artículos 124 y 125 de la Ley Federal del Trabajo que examinamos, estableciendo el primero de ellos, los casos de excepción a la reinstalación obligatoria, y el segundo, el monto de las indemnizaciones que el patrón debía cubrir para el caso de que quedara eximido de la obligación de cumplir el contrato.*

#### **4.2 LA ESTABILIDAD RELATIVA**

*Al iniciar este capítulo, nos referimos a la estabilidad y dijimos que hablaríamos de ella en sus dos modalidades; pero ya con anterioridad habíamos comentado lo relacionado con la Estabilidad Absoluta, pero ahora es momento de referirnos a la "Estabilidad Relativa" y por lo tanto empezaremos diciendo lo siguiente:*

*La Estabilidad Relativa para el maestro Mario de la Cueva se presenta:*

*"Cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización". (64).*

*Otra idea de la Estabilidad Relativa será: Cuando se permite que el patrón disuelva por su propia voluntad el vínculo laboral, teniendo conocimiento de que ante la solicitud del trabajador de querer ser reinstalado en su puesto, el patrón puede negarse a cumplir con el contrato siempre y cuando se pague una indemnización.*

*En la Estabilidad relativa o impropia el despido se traduce sólo en un obstáculo a través de la obligación del empleador de indemnizar.*

*Entonces, el principio de la estabilidad no es absoluto, y tiene sus excepciones según lo que establecen los artículos 49 y 50 de la Ley Federal del trabajo y que a su vez derivan de la fracción XXII del 123 Constitucional; pero debemos tomar en cuenta también, que la estabilidad relativa se menciona desde la Ley de 1931, con los conceptos civilistas de rescisión de los contratos de tracto sucesivo, como es el Arrendamiento.*

(64) DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* I. P. 221

*Las Normas Constitucionales de 1917 han tenido que aceptar las modificaciones que los legisladores han realizado en el sentido de que ahora el patrón puede eximirse de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de la indemnización; con esto la Estabilidad obrera pierde su principio constitucional de ser Absoluta, y se convierte en Relativa, ya que también se crean una serie de excepciones para beneficiar al patrón; con lo cual nos damos cuenta de que se acrecenta más lo que acabamos de mencionar acerca de este cambio en la estabilidad.*

#### **4.2.1 LA REFORMA DE 1962 A LA FRACCION XXII DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.**

*"Hasta antes de 1962, el principio de la estabilidad era algo constitucionalmente válido y respetable, pero la Suprema Corte de Justicia de la Nación facultó al patrón para negarse a cumplir con lo resuelto por las Juntas cuando lo condenaban a reinstalar a los obreros y también aceptó que se negara a someter sus diferencias al arbitraje, pagando la indemnización de tres meses de salario y asumiendo la responsabilidad del conflicto, consistente en 20 días por cada año de servicios prestados". (65).*

(65) CAVAZOS FLORES, Baltazar. *EIAL Hacia un Nuevo Derecho Laboral*. P. 155.

*La fracción XXI del artículo 123 fué la responsable del debate que se suscitó y que aún hasta nuestros días sigue presente, ya que dicha fracción expresa que:*

*"Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.*

*Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo".*

*Después de analizar el contenido de esta fracción, nos hemos dado cuenta de que la Ley autoriza al patrono para no someterse al arbitraje o a cumplir los Laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y con esto se ve exento de reinstalar al trabajador y solo deberá de indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, y asumir la responsabilidad del conflicto.*

*Las Juntas habían aceptado la imposición de los patronos, pero cuando se creó la 4ª Sala de la Suprema Corte de Justicia las ideas cambiaron y se sostuvo la inaplicabilidad de esta fracción XXI, ya que si el obrero intenta la reinstalación, el patrón debe obligatoriamente someterse al arbitraje que haya dictado el órgano competente, y a cumplir con el Laudo que ordene reinstalar.*

*Con lo anterior se observa la aplicabilidad de la fracción XXII del artículo 123 Constitucional y se dá la opción al trabajador de decidir cual de las dos acciones que la ley le otorga es la que él elige, esto ocurre al resolver la 4ª Sala de nuestro Máximo Tribunal el 29 de Julio de 1936, el amparo interpuesto por Gustavo Adolfo de la Selva.*

*Pero la ya muy citada ejecutoria de Oscar Cué de 25 de Febrero de 1941, modificó la Jurisprudencia y se regresó a la tesis de la no Imperatividad, esto es, que no existía obligación alguna de reinstalar al trabajador, equiparando a la reinstalación con una obligación de hacer por parte del patrón, en términos del artículo 1949 del Código Civil, y argumentando que en este tipo de obligaciones la ejecución forzosa es imposible, y su incumplimiento debe resolverse en el pago de daños y perjuicios, por lo que con base además en la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, el patrón puede negarse a cumplir con el Laudo que ordena la reinstalación, obligándose a indemnizar al trabajador, como posibles daños y perjuicios, con el importe de tres meses de salarios además de la responsabilidad en el conflicto.*

*Casi 21 años duró esta batalla relativa a la reinstalación, pero ya la Comisión preparaba un "Un primer proyecto de nueva Ley del Trabajo", encargado por el Presidente de aquella época: Adolfo López Mateos, el cual el 26 de diciembre de 1961 envió a la Cámara de Senadores una iniciativa en la que se exponía un bello principio de la Estabilidad y que decía:*



*"La Estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las medidas esenciales para la efectividad del derecho del trabajo y va unida a la idea de la seguridad social, uno de los principios contemporáneos orientadores de las relaciones entre los hombres y los pueblos. Resulta paradójico que los trabajadores disfruten de seguridad a través del seguro social, cuando ya no son aptos para el trabajo y que, en cambio, mientras entregan su energía física y sus aptitudes al servicio de otro, estén expuestos a ser despedidos arbitrariamente. La indemnización que recibe el trabajador cuando es separado injustificadamente, no compensa todos los daños que sufre". (66).*

*Gracias a esta iniciativa, se creó conciencia de lo importante que resulta ser la Estabilidad y por lo tanto, la reinstalación de los trabajadores en sus empleos; es por esto que a la fracción XXI del artículo 123 Constitucional se le adicionó la frase:*

*"Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente".*

*Con ello se cerró la puerta, de una vez por todas, a su antijurídica aplicación por parte de los patrones, para fundamentar su negativa a cumplir con su obligación de reinstalar.*

*(66) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo I. P.P. 259 y 260.*

*Con lo anterior, tanto la fracción XXI como la XXII se convierten en igualmente importantes para todo lo relacionado con este particular.*

*Por decreto de 20 de Noviembre de 1962, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 21 del mismo mes y año, el Presidente López Mateos modificó la Constitución en su artículo 123, y entre estas modificaciones entró la que se hizo a la fracción XXII, que lógicamente fué reformada y quedó de la siguiente manera, que es como ahora la conocemos, ya que esta redacción es la que se encuentra vigente.*

*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 indemnización.*

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

*Pero en realidad, ¿qué efecto produjo esta reforma a la fracción XXII de la Constitución?*

*Bueno, pues produjo un efecto totalmente destructivo:*

*Debido a que se rompió el principio de la Estabilidad, porque con esta reforma el patrón puede eximirse de cumplir con el contrato mediante el pago de una indemnización, y lo que antes constituía la seguridad de los trabajadores por tener una Estabilidad Absoluta, a partir de la reforma esa seguridad desapareció, ya que la Estabilidad se convirtió de absoluta en relativa.*

*Las reformas a estas fracciones ( XXI y XXII ) producen una excepción a lo que era considerado hasta cierto punto como normal; basada en que en las relaciones de trabajo debe de existir un contacto personal y directo entre ambas partes (trabajador y patrón) pero, si por alguna razón ellos no pueden convivir debido a que han tenido algún conflicto, tampoco es posible obligarlos a laborar en armonía, ya que hacerlo sería ir en contra de la libertad humana de cada individuo y además esto podría perjudicar no solamente esta relación entre ellos que ya de por sí se encuentra averiada, sino que podría perjudicar también las relaciones con los demás trabajadores y hasta el mismo trabajo, debido a que si ya no se trabaja a gusto, las cosas tampoco se realizan bien.*

*Para finalizar diremos que con motivo de esta reforma, se rompió el tan querido y anhelado principio de Estabilidad Absoluta que se encontraba consignado en nuestra Carta Magna anteriormente, y con el cual los obreros además de estar seguros en su empleo, trabajaban felices y con mucho empeño.*

*Pero aquella seguridad obrera que existió hace mucho tiempo ahora se ha perdido, y se ha convertido en relativa, lo cual es un retroceso a lo que se había logrado en relación con los derechos y beneficios con los que contaban los trabajadores.*

*Para el maestro Trueba Urbina:*

*La estabilidad obrera era absoluta, según lo establecía el texto original que consignaba la acción de cumplimiento de contrato o reinstalación en los casos de despido injustificado; pero esta reforma a la que nos hemos venido refiriendo la hace relativa al encomendarle a la Ley secundaria que determine en que casos el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al obrero separado injustificadamente*

*En conclusión: El instrumento con el que luchan los trabajadores contra el capital es el artículo 123.*

*La reforma de 1962 alienta y estimula al régimen capitalista en el proceso de la Revolución Mexicana. (67).*

(67) Cf.- TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. P. 184.

FALLA DE ORIGEN

#### **4.2.2 EL ARTICULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.**

*Para nuestro muy particular punto de vista, este artículo es protector de los patrones, con lo cual podríamos decir que afecta el principio de la Estabilidad en el empleo; pero ha llegado el momento de analizarlo detalladamente, por lo que nos remitiremos a dar la explicación que la propia Ley Federal del Trabajo da del mismo y por lo tanto diremos lo siguiente:*

*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:*

*Ahora veamos cuales son los trabajadores que se encuentran dentro de las excepciones al principio de reinstalación mediante el pago de una indemnización: (artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo).*

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

*-El patrón puede despedir de su empresa a una gente que no le conviene y que tiene menos de un año de laborar para él.*

*Creemos que a estos trabajadores se les discrimina y se les niega el derecho a la reinstalación, considerándolos de escasa importancia debido a su poca antigüedad en la empresa.*

*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;*

*-El patrón deberá demostrar que el trabajador tiene contacto directo con él y que ya no es posible la convivencia entre ambos, debido a las características del trabajo.*

*III.- En los casos de trabajadores de confianza;*

*-Se pueden presentar dos supuestos para este caso:*

*A)- Cuando existe motivo suficiente para que el patrón pierda la confianza que anteriormente había depositado en esa persona.*

*B)- Aún cuando no exista ningún motivo para perder la confianza, el patrón puede negarse a la reinstalación mediante la indemnización.*

*Consideramos igualmente discriminatoria esta medida que los afecta por el solo hecho de ser trabajadores de confianza, especialmente en el caso del inciso B.*

*IV.- En el servicio doméstico; y*

*-Es similar al punto II, ya que debido al trabajo desempeñado, existe la necesidad de que haya contacto directo e inmediato entre ambas partes.*

*V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.*

*-Son trabajadores que no han conseguido su planta y es mejor para el patrón indemnizarlos que reinstalarlos, al no formar parte del personal necesario para los trabajos normales en la empresa.*

*En el comentario que Baltasar Cavazos Flores hace a dicho artículo, nos dice en resumen que, según la Jurisprudencia 893:*

*La reinstalación en el trabajo es una obligación de hacer y por lo tanto su ejecución forzosa es imposible y el patrón puede negarse a cumplirla pagando daños y perjuicios, según lo indica el artículo 123 Constitucional fracción XXI.*

*También nos comenta que, como ya lo sabemos, antes de la reforma de 1962 (hecho que ya se estudió en un punto en particular) la Estabilidad era Absoluta, pero a partir de este año surgen ciertos casos de excepción en los que el patrón queda eximido de reinstalar al trabajador siempre y cuando les pague su indemnización, lo cual se manifiesta primero en los artículos 124 y 125 reformados de esa Ley, y después en este citado artículo 49 de la Ley vigente, al igual que en el artículo 50 de la misma, (que será materia de estudio en el particular que a continuación haremos).*

*En relación con este artículo y con sus fracciones III, IV y V, el Tribunal Colegiado del 4° Circuito con residencia en Monterrey y Toca 213/169, resolvió lo siguiente en cuanto a los trabajadores de confianza, domésticos y eventuales:*

*Que es de vital importancia comprobar que realmente tienen las características que se les atribuyen, ya que no bastará con lo que se diga, sino que la Junta deberá de abrir un incidente con el cual se aprobará o se rechazará la característica que se ha atribuido a la persona; aunque en la práctica estos conflictos no llegan hasta las Juntas, sino que se resuelven entre ambas partes y como los trabajadores en muchas ocasiones prefieren ya no laborar en donde ya no los quieren, entónces optan por la indemnización, pidiendo aún más de lo que les corresponde.*

FALLA DE ORIGEN



*Ahora veamos lo relativo a las indemnizaciones (de las que hablábamos con anterioridad) que el patrón debe otorgar, dependiendo del tipo de relación que tenga con el trabajador.*

#### **4.2.3 LA INDEMNIZACION CONSIGNADA EN EL ARTICULO 50 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.**

*Como ya estudiamos en el punto anterior, cuando el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador entonces lo que debe de hacer es indemnizarlo.*

*Lo dicho anteriormente lo señala el artículo 49 de la Ley reglamentaria y que ya hemos analizado; lo relativo a las indemnizaciones lo regula el artículo 50 de dicha Ley y que será lo que a continuación estudiaremos:*

*Artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:*

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

*Para hacer estos cálculos debemos de ser buenos amigos de las matemáticas, y en nuestro caso la amistad no es del todo muy buena, pero lo que si sabemos es que la indemnización dependerá de la duración de la relación laboral.*

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

*Esta fracción señala el caso de la regla general, ya que la mayoría de las relaciones laborales se dan por tiempo indeterminado, salvo ciertos casos específicos que serán casos de excepción, 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.*

*Ya en el punto 3.3.1 analizamos lo que son los salarios vencidos, y recordemos que son los salarios que el trabajador habría devengado o recibido si hubiese seguido trabajando y se cuentan desde que es despedido o desde que se separó del trabajo hasta que se cumpla con la reinstalación o el pago de la indemnización.*

*Para comprender mejor todo lo anteriormente dicho, creemos de suma importancia anclizar detenidamente el cuadro siguiente:*

## EXCEPCIÓN A LA OBLIGACIÓN DE REINSTALAR AL TRABAJADOR MEDIANTE EL PAGO DE UNA INDEMNIZACIÓN

Casos de excepción establecidos en el artículo 49	Duración de la relación laboral	Indemnización del artículo 50	Retiro del trabajador del empleo por causas imputables al patrón. Art. 52
<p>1. Trabajadores con una antigüedad menor de un año.</p> <p>2. Cuando el patrón comprueba ante la Junta y ésta así lo estima, que en razón de las funciones que desempeña el trabajador, no es posible el restablecimiento del desarrollo normal de la relación de trabajo.</p>	Menor de un año	<p>Una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados (Art. 50, frac. I, primera parte). Tres meses de salario, indemnización constitucional (Art. 123, frac. XXII de la Constitución, y Art. 50, frac. III de la Ley). Salarios vencidos (Art. 50, frac. III).</p>	<p>Artículo 52. En caso de retiro del trabajador del empleo por causas imputables al patrón mencionadas en el artículo 51, el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice en los términos del artículo 50.</p>
<p>3. Trabajadores de confianza.</p> <p>4. Trabajadores domésticos.</p>	Mayor de un año	<p>Una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año (Art. 50, frac. I, segunda parte). Veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios (Art. 50, frac. I, segunda parte). Tres meses de salario, indemnización constitucional (Art. 123, frac. XXII de la Constitución y Art. 50, frac. III de la Ley). Salarios vencidos (Art. 50, frac. III).</p>	
<p>5. Trabajadores eventuales.</p>	Tiempo indeterminado	<p>Veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados (Art. 50, frac. II). Tres meses de salario, indemnización constitucional (Art. 123, frac. XXII de la Constitución y Art. 50, frac. III de la Ley). Salarios vencidos (Art. 50, frac. III).</p>	
	Tiempo indeterminado		

Constantes:  
 Indemnización constitucional: tres meses de salario (Art. 123, frac. XXII de la Constitución y Art. 50, frac. III de la Ley).  
 Salarios vencidos (Art. 50, frac. III).

FALLA DE ORIGEN

### 4.3 OPINION PERSONAL.

*Al finalizar nuestra exhaustiva investigación en relación con este bello tema denominado "La Estabilidad en el Empleo", nos sentimos en condiciones de poder externar una pequeña pero a la vez muy concreta opinión personal acerca del presente trabajo recepcional, el cual ya hemos concluido y por lo mismo creemos estar en posibilidades de manifestar nuestro pensamiento, por lo que diremos lo siguiente:*

*Toda la gente tiene la necesidad de trabajar, tal vez algunos sean grandes empresarios e industriales y algunos otros sean simples trabajadores que presten sus servicios en cualquier lugar en donde los requieren; los primeros gozan del beneficio de tener no solo trabajo, sino trabajadores, no solo dinero, sino fortuna, no solo un buen puesto, sino prestigio y por lo mismo, por ser considerados como el "Jefe" no dependen de nadie sino de ellos mismos y más bien de ellos dependen otros; pero los segundos, en donde encontramos a la mayoría de la población, dependen o dependemos de el "Jefe" que por tener ese tan galante pseudónimo creen que pueden tratar a sus trabajadores como mejor o tal vez como peor les parezca, es por ello que piensan que pueden despedir simplemente porque sí a sus trabajadores y sin que ellos den motivo alguno y esto es lo que nosotros hemos criticado y discutido en el presente trabajo.*

*Hablamos de lo que era la estabilidad en el empleo aún antes de la Constitución de 1917 y cuando era el Derecho Civil el que regulaba los Contratos de Servicios personales, ya que en aquel entonces no se contaba todavía con las Normas de Derecho del Trabajo que tenemos ahora en la actualidad.*

*Estudiamos los diferentes tipos de duración de las relaciones de trabajo y lo que los trabajadores pueden hacer cuando se encuentren en el supuesto de haber sido despedidos y por último hemos visto como con el pasar de los años lo que antes era considerado como "Estabilidad Absoluta" pasó a ser gracias a una reforma "Estabilidad Relativa"; con ello se rompió la tranquilidad y la seguridad que los trabajadores tenían de permanecer en sus empleos en los cuales obtenían varios beneficios de los que ya hemos hablado anteriormente, pero cuando la estabilidad se convierte en relativa los trabajadores pierden esta seguridad de permanencia en sus trabajos y con ello los beneficios que hubieran podido recibir.*

*Lo peor radica en que después de haber entregado toda una vida en trabajar para un patrón, perder la juventud y dar los mejores años a ese trabajo, llega un momento en que sin saber por qué, los trabajadores son botados a la calle, y se quedan sin una forma de vida económica para sobrevivir y además con la incertidumbre de que ahora les será difícil encontrar otro trabajo, sino por su edad, simplemente porque en estos tiempo de crisis, cuando se busca trabajo lo que se encuentran son puertas cerradas.*

*Es por todos estos motivos que tomamos la decisión de analizar este tema tan importante, en este momento tan trascendental de nuestra formación profesional y también relevante para la transformación económica de nuestro país; pero cabe aclarar que este problema no es de hoy, sino que surgió como ya lo vimos, desde hace muchísimos años.*

*Ahora bien, creemos necesario proponer algunas reformas tanto al texto del artículo 123 Constitucional, fracción XXII, y a la Ley Federal del Trabajo, a efecto de atemperar los efectos perniciosos de la ahora "Estabilidad Relativa" en el empleo, así como reprimir el uso continuo por parte de los patrones para negarse a reinstalar mediante el pago Indemnizatorio contemplado en el artículo 50 del Código Laboral.*

*Estimamos inconveniente que la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, deje a la Ley reglamentaria el determinar los casos en los que la parte patronal puede negarse a reinstalar cubriendo indemnización, y creemos que debe ser, para mayor seguridad de los trabajadores, el propio texto Constitucional el que, en forma limitativa haga esta determinación, siempre y cuando, como también lo estamos proponiendo, no sea posible la reinstalación del trabajador en un puesto diferente al que venía desempeñando, pero acorde con sus aptitudes y salario devengado, previo consentimiento del trabajador, en los casos de las fracciones II y III del actual artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.*

*Por lo que toca a los trabajadores con antigüedad menor de un año, proponemos reducir este término a seis meses, a fin de que los trabajadores que lo rebasen, sean obligatoriamente reinstalados por el patrón.*

*Entonces, proponemos que la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, sea reformada para quedar como sigue:*

*" ... El patrono podrá ser eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de una indemnización, solo en los casos siguientes:*

*I.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor a seis meses;*

*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.*

**FALLA DE ORIGEN**



*El pago de la indemnización en los casos de las fracciones II y III, solo procederá si el patrón demuestra en los términos que marque la Ley secundaria, la imposibilidad de reinstalar al trabajador en otro puesto acorde con sus aptitudes y salario devengado, y contando con el consentimiento de éste . . . .*

*Por lo que se refiere al texto de la Ley Federal del Trabajo, proponemos las reformas siguientes:*

*El artículo 49 se referirá a la forma en que el patrón compruebe la imposibilidad de reinstalar en otro puesto, en los siguientes términos:*

*"En los casos de las fracciones II y III de la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, el patrón demostrará la imposibilidad de reinstalar al trabajador en otro puesto acorde con sus aptitudes y salario devengado, a través de incidente promovido dentro del Juicio Laboral y que será resuelto en el Laudo definitivo que la Junta de Conciliación y Arbitraje dicte".*

*Por último, y considerando que actualmente el monto de la indemnización mediante la cual puede el patrón liberarse de la obligación de reinstalar, da lugar a que el mismo, en la mayor parte de los casos prefiera pagarla, dejando al trabajador fuera de la empresa y sin importarle en lo más mínimo el que quede desempleado.*

**FALLA DE ORIGEN**

*Pero esto no es todo, ya que además se queda sin recursos para atender a su subsistencia y la de su familia, y muchas veces sin oportunidad de poder encontrar un nuevo trabajo, por lo tanto, proponemos elevar el monto de la indemnización contenida en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, al importe de seis meses de salario y en el caso de que la duración de la relación de trabajo se hubiera pactado por tiempo indeterminado, al pago de treinta días de salario por cada año de servicios o en proporción al tiempo trabajado si no se cumple el año respectivo, reformándose en tal virtud las fracciones II y III del artículo en comento, el que quedaría redactado de la siguiente manera:*

*"La indemnización a que se refiere la fracción XXII del artículo 123 Constitucional consistirá:*

*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 hubiese prestado sus servicios;*

*II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, en el pago de treinta días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, incluyendo la parte proporcional correspondiente si faltare tiempo para cumplir el año siguiente de servicios.*

**FALLA DE ORIGEN**

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

*En los casos señalados en los artículos 52 y 947, fracción III de esta Ley, el monto de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones II y III, se reducirán al importe de veinte días y tres meses de salario, respectivamente".*

*Y concluiremos diciendo que si este tema nos gustaba tiempo atrás, en el momento en el que iniciamos su estudio, ahora que lo hemos finalizado podemos manifestar con toda certeza que ya no solamente nos gusta, sino que nos apasiona, por ser un tema bello, importante y actual; y nos gustaría que este trabajo recepcional fuera de gran ayuda para las siguientes generaciones y que ellas pusieran el remedio para evitar todas las injusticias que se han dado y que hasta la fecha se dan en relación con este tema.*

*Ojalá que las personas que estudien este trabajo encuentren en él aspectos muy importantes que les sirvan en su vida diaria, y queremos que el presente trabajo recepcional, no sea solo un orgullo para quien lo elaboró, sino también para los Universitarios y para la Universidad misma.*

FALLA DE ORIGEN

## CONCLUSIONES

*PRIMERA.- Antes de la aparición de la Constitución Política de 1917, y como consecuencia del Individualismo Liberalista los trabajadores no gozaban de Estabilidad en el Empleo, ya que la duración o el término de vigencia de la prestación de los servicios, se dejaba al convenio resultante de la voluntad tanto del patrón como del trabajador, y a falta de disposición al respecto el trabajador podía despedirse o ser despedido a voluntad suya o de quien lo empleaba.*

*SEGUNDA.- Fueron las normas del Derecho Civil las que originalmente se encargaron de regular los llamados Contratos de Obras o de Prestación de Servicios Personales, basándose para ello en la igualdad de las personas ante la Ley y en la autonomía de la voluntad para estipular las condiciones y términos de estos contratos como mejor conviniera a sus intereses.*

*TERCERA.- Siguiendo los principios anteriormente indicados, nuestros Códigos Civiles de 1870 y 1884 no establecieron el principio de Estabilidad en el Empleo ni contemplaron la posibilidad de que, en caso de despido injustificado, se pudiera demandar el cumplimiento del contrato o reinstalación en el trabajo.*

*Ya que en este supuesto la única obligación del empleador era la de cubrir los jornales relativos al tiempo faltante pactado en el contrato, si así se había convenido.*

**CUARTA.-** *La Estabilidad en el Empleo es el derecho que tiene todo aquél que presta un servicio personal subordinado a la permanencia en el trabajo, sin que el patrón pueda rescindir la relación laboral consiguiente, salvo la existencia de una causa justificada imputable al trabajador para hacerlo.*

**QUINTA.-** *Una de las principales manifestaciones del derecho a la Estabilidad radica en que la regla general en cuanto a la duración de la relación de trabajo, es la de que ésta se entenderá por tiempo indeterminado, y solamente en casos excepcionales podrá pactarse por obra o tiempo determinados.*

**SEXTA.-** *La duración de la relación de trabajo por obra o tiempo determinados no podrá pactarse en forma caprichosa o al arbitrio del patrón, sino que deberán de actualizarse las hipótesis marcadas en la Ley; por lo que la relación de trabajo por obra determinada operará únicamente cuando así lo exija su naturaleza, y la relación de trabajo por tiempo determinado procederá solamente cuando así lo exija la naturaleza del trabajo, cuando se sustituya temporalmente a otro trabajador o en los casos de la industria minera hasta el agotamiento de determinado capital.*

*Esto en la inteligencia de que aún vencido el término fijado, si subsiste la materia del trabajo, la relación laboral se prorrogará por todo el tiempo necesario.*

*SEPTIMA.- La rescisión es una forma anticipada de disolución de la relación de trabajo debido a la aparición de una causa grave de incumplimiento de las obligaciones del trabajador o del patrón, expresamente tipificada en la Ley y que tiene como características propias la de ser un acto unilateral, potestativo y en el caso de ser el patrón el que rescinda la relación laboral, formal.*

*OCTAVA.- La terminación de la relación de trabajo es la disolución de ésta por mutuo consénso o al producirse un hecho ajeno a la voluntad de los trabajadores o de los patrones, y que no permite su continuación.*

*NOVENA.- El retiro es la rescisión de la relación de trabajo llevada a cabo por el trabajador; ya sea por causa imputable al patrón, en cuyo caso estaremos en presencia de un retiro obligado, o bien por otra causa, y entonces podremos hablar de un retiro voluntario.*

*DECIMA.- En el caso de retiro obligado, el trabajador tendrá derecho al pago de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.*

*Pero deberá presentar su demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del término de un mes, contado a partir de aquella fecha en que tenga conocimiento de la causa de rescisión de la relación laboral, y deberá separarse dentro de igual término del trabajo.*

*DECIMA PRIMERA.- Despido es la rescisión de la relación de trabajo llevada a cabo por el patrón; si se origina por causa imputable al trabajador será justificado, y si no existe dicha causa, entónces el despido se considerará injustificado.*

*DECIMA SEGUNDA.- Si en el juicio promovido por el trabajador en contra del despido el patrón no comprueba que éste fué justificado, el primero tendrá derecho a su elección, a ser reinstalado en el trabajo que venía prestando o a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, y en cualquiera de los casos, a que se le paguen salarios caídos.*

*DECIMA TERCERA.- El ejercicio de la acción de indemnización presupone la aceptación por el trabajador de la rescisión, y convierte al importe de la indemnización en el pago de los daños y perjuicios que la ruptura del vínculo obrero - patronal le está ocasionando.*

*DECIMA CUARTA.- El ejercicio de la acción de reinstalación presupone la oposición del trabajador a la rescisión, así como su deseo de que la parte patronal permita su restauración en el trabajo, en los mismos términos y condiciones en que lo venía haciendo, o con las mejoras que se hayan generado, quedando subsistentes todos los derechos y consecuencias jurídicas que de la relación de trabajo hubieran surgido.*

*DECIMA QUINTA.- Habrá Estabilidad Absoluta en el Empleo, cuando al ser demandada por el trabajador despedido injustificadamente su reinstalación en el trabajo, el patrón esté obligado a cumplir con ella siempre, sin que por ningún motivo ni en ningún caso pueda negarse a ello; mientras que la Estabilidad en el trabajo será Relativa, cuando se permita al patrón negarse a la reinstalación del obrero mediante el pago de una indemnización.*

*DECIMA SEXTA.- El texto original de la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución de 1917, consagraba el principio de Estabilidad Absoluta en el Empleo para los trabajadores al decretar la reinstalación obligatoria y total de estos; la reforma a esta fracción llevada a cabo en 1962 al permitir al patrón negarse a reinstalar pagando en su lugar una indemnización y dejando a la Ley secundaria la determinación de los casos en que esto puede acontecer, ha convertido a la estabilidad de los trabajadores en su empleo en Relativa.*



*DECIMA SEPTIMA.- Los efectos de la Estabilidad Relativa han resultado perniciosos y dañinos para los trabajadores, pues no solamente se deja a la Ley Federal del Trabajo determinar, en su artículo 49, los casos de incumplimiento patronal a la obligación de reinstalar, sino que también ha permitido que los patrones prefieran cubrir el pago de la indemnización señalada en el artículo 50 del mismo Ordenamiento a permitir la reinstalación en el trabajo, propiciando así el desempleo y la miseria de los trabajadores.*

*DECIMA OCTAVA.- Para aminorar los efectos destructivos del principio de Estabilidad en el Empleo, mismos que hemos señalado en la conclusión que antecede, proponemos en primer lugar, que sea la propia fracción XXII del artículo 123 Constitucional la que determine aquellos casos en los que el patrón pueda negarse a reinstalar mediante el pago de una indemnización, no dejando esta importante función en manos de la Ley ordinaria; y que se reduzca la antigüedad de los trabajadores que dejen de ser reinstalados a seis meses, y que en los casos de los trabajadores que estén en contacto directo y permanente con el patrón y de los trabajadores de confianza, la negativa a reinstalar y el pago indemnizatorio solo procedan si el patrón demuestra la imposibilidad de reinstalar al trabajador en otro puesto acorde con sus aptitudes y salario devengado contando con el consentimiento de éste; así mismo proponemos que se reformen los artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo.*

*El primero de ellos ordenando que la demostración por parte del patrón de la imposibilidad de reinstalar a los trabajadores que estén en contacto directo y permanente con él y a los de confianza en otro puesto acorde con sus aptitudes y salario devengado se haga a través de incidente promovido en el juicio laboral resuelto en el Laudo que la Junta de Conciliación y Arbitraje dicte, y el segundo de estos preceptos se reforme elevando el importe de la indemnización a seis meses y al pago de treinta días de salario por cada año de servicios o en forma proporcional al tiempo trabajado si la duración de la relación de trabajo se hubiera pactado por tiempo indeterminado, cambiando por lo tanto el texto actual de las fracciones II y III del artículo citado.*

*DECIMA NOVENA.- Por lo tanto la redacción de los preceptos legales a que me refiero, deberá quedar como sigue:*

**-ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, FRACCION XXII.**

*"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 tres meses de salario. El patrono podrá ser eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de una indemnización, solo en los casos siguientes:*

*I.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor a seis meses;*

*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.*

*El pago de la indemnización en los casos de las fracciones II y III, solo procederá si el patrón demuestra en los términos que marque la Ley secundaria, la imposibilidad de reinstalar al trabajador en otro puesto acorde con sus aptitudes y salario devengado, y contando con el consentimiento de éste. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos.*

*El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".*

**-ARTICULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO:**

*ARTICULO 49.- "En los casos de las fracciones II y III de la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, el patrón demostrará la imposibilidad de reinstalar al trabajador en otro puesto acorde con sus aptitudes y salario devengado, a través de incidente promovido dentro del juicio laboral y que será resuelto en el Laudo definitivo que la Junta de Conciliación y Arbitraje dicte".*

**-ARTICULO 50 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO:**

*ARTICULO 50.- "La indemnización a que se refiere el párrafo intermedio de la fracción XXII del artículo 123 Constitucional consistirá:*

*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 hubiese prestado sus servicios;*

*II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, en el pago de treinta días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, incluyendo la parte proporcional correspondiente si faltare tiempo para cumplir el año siguiente de servicios;*

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

*En los casos señalados en los artículos 52 y 947, fracción III de esta Ley, el monto de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones II y III, se reducirán al importe de veinte días y tres meses de salario, respectivamente".*

## BIBLIOGRAFIA

- 1.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. México, 1985. 627 pp.
- 2.- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Editorial Tipográfica Omeba. Buenos Aires, 1983. Tomo I. 541 pp.
- 3.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Etal. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Editorial Trillas. México, 1994. 2ª Edición. 442 pp.
- 4.- CUEVA, Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1966. Tomo I. 9ª Edición. 910 pp.
- 5.- CUEVA, Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1966. Tomo II. 7ª Edición. 940 pp.
- 6.- CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1982. Tomo I. 8ª Edición. 647 pp.
- 7.- DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa, S. A. México, 1994. 5ª Edición, (Actualizada). 478 pp.

- 8.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México, 1981. Tomo I. 4ª Edición. 613 pp.
- 9.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1981. Tomo II. 4ª Edición. 871 pp.
- 10.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México 1988. 632 pp.
- 11.- GUERRERO LOPEZ, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México 1981. 16ª Edición. 597 pp.
- 12.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. El Despido. Editorial Pac. México, 1981. 8ª Edición. 537 pp.
- 13.- RAMOS, Eusebio. Presupuestos Procesales en Derecho del Trabajo. Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1982. 260 pp.
- 14.- ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1986. 2ª Edición. 682 pp.
- 15.- RUSSOMANO, Victor Mozart. Etal. Derecho del Trabajo. Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1982. 865 pp.

- 16.- SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos de derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1994. 414 pp.
- 17.- SANTOS AZUELA, Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. UNAM. México, 1987. 318 pp.
- 18.- TENA SUCK, Rafael. EtAL. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. México, 1986. 215 pp.
- 19.- TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Editorial Porrúa, S.A. México, 1971. 3ª Edición. 490 pp.
- 20.- TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Editorial Porrúa, S.A. México, 1967. 2ª Edición. 281 pp.
- 21.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1977. 4ª Edición. 687 pp.
- 22.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1978. 4ª Edición. 673 pp.



## LEGISLACION

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada. Serie Textos Jurídicos. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. 608 pp.

2.- Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada. Comentada. Cavazos Flores, Baltasar. Etal. Editorial Trillas. México, 1994. 4ª Edición. 594 pp.

## OTRAS FUENTES CONSULTADAS

1.- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Apéndice de Jurisprudencia Laboral, 1917 - 1988. México, 1991. Volumen I. 618 pp.

2.- Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1981. 359 pp.

3.- Revista de la E. N. E. P. Aragón. U N A M. México 1989.