



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"

INOBSERVANCIA DEL PRINCIPIO DE LA
ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LOS
TRABAJADORES EN GENERAL Y DE LOS
TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

ROXANA ARAGON NAVARRO

ASESOR: LIC. CARLOS E. CASTRO ESPARZA

ENERO, 2004





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A Dios, mi Padre Celestial, por darme la energía vital para llegar a la meta.

Al Doctor Carlos Aragón, mi padre en la tierra, mi inspiración, la mano que me brindó su apoyo incondicional, su amor, su ejemplo, su tenacidad, como homenaje y deuda saldada.

A Rosa María Navarro, mi madre, mi ser de luz, mi modelo a seguir, por toda una vida de dedicación, apoyo y el amor más grande, sin el cual yo no sería nadie.

A mis hermanos, Alejandro, Carlos, Adriana y Judith, por ser mis amigos y mejores consejeros.

A mi Universidad, mi Escuela, mis Maestros y mentores, por los cúmulos de conocimientos brindados, que procuraré sean siempre empleados en beneficio del desprotegido, con justicia y honor.

A mi asesor, Lic. Carlos Enrique Castro Esparza, por las enseñanzas que han hecho posible la materialización de mis anhelos.

A todos aquellos seres amados que han caminado conmigo en el sendero de la vida, por su amor y comprensión.

INOBSERVANCIA DEL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES EN GENERAL Y DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

1. CONCEPTO, PRINCIPIOS Y CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO. PÁG. 1

- 1.1. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.
- 1.2. CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.
 - 1.2.1. DERECHO DE LA CLASE TRABAJADORA.
 - 1.2.2. DERECHO PROTECTOR DE LA CLASE TRABAJADORA.
 - 1.2.3. DERECHO EN CONSTANTE EXPANSIÓN.
 - 1.2.4. MÍNIMO DE GARANTÍAS SOCIALES.
 - 1.2.5. IRRENUNCIABILIDAD E IMPERATIVIDAD.
 - 1.2.6. REIVINDICADOR DE LA CLASE TRABAJADORA
- 1.3. PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.
 - 1.3.1. DERECHO Y DEBER SOCIALES.
 - 1.3.2. LIBERTAD.
 - 1.3.3. IGUALDAD.
 - 1.3.4. DIGNIDAD.
 - 1.3.5. JUSTICIA SOCIAL, ¿PRINCIPIO O FIN DEL DERECHO?
 - 1.3.6. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.
 - 1.3.6.1. CONCEPTO DE ESTABILIDAD.
 - 1.3.6.2. ESTABILIDAD RELATIVA.
 - 1.3.6.3. ESTABILIDAD ABSOLUTA.

2. MARCO HISTÓRICO DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO. PÁG. 28

- 2.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917, NACIMIENTO DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.
- 2.2. REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1929, FEDERALIZACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.
- 2.3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, REGLAMENTARIA DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.
- 2.4. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNIÓN DE 1938.
- 2.5. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNIÓN DE 1941.
- 2.6. REFORMA AL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL EN 1960, CREACIÓN DEL APARTADO "B".
- 2.7. REFORMA AL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL EN 1962, MODIFICACIÓN DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

- 2.8. LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- 2.9. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.
- 2.10. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.
- 2.11. EL FUTURO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

3. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES REGIDOS POR EL APARTADO "A" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL. PÁG. 68

- 3.1. CONCEPTO DE TRABAJADOR, DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 8 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- 3.2. TRABAJADORES DE PLANTA, DE CONFIANZA.
- 3.3. RESCISIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES, CAUSALES CONSIGNADAS EN EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- 3.4. ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- 3.5. EL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO CONSIGNADO EN EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, ANÁLISIS DE LAS FRACCIONES XXI Y XXII.
- 3.6. EL ARTÍCULO 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN RELACIÓN CON LAS FRACCIONES XXI Y XXII DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- 3.7. LAS EXCEPCIONES A LA REINSTALACIÓN OBLIGATORIA CONSIGNADAS EN EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- 3.8. VULNERABILIDAD POR AUSENCIA TOTAL DE DEFENSA.

4. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES REGIDOS POR EL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL. PÁG. 105

- 4.1. CONCEPTO DE TRABAJADOR, DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 3°. DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.
- 4.2. TRABAJADOR DE BASE Y TRABAJADOR DE CONFIANZA.
- 4.3. INAMOVILIDAD DEL TRABAJADOR DE BASE.
- 4.4. JUICIO PREVIO AL CESE, GARANTÍA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.
- 4.5. ¿INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTÍCULO 8 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO?.
- 4.6. MEDIOS DE DEFENSA.
- 4.7. LEY PARA EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.
- 4.8. PROYECTO DE DEROGACIÓN DEL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFÍA.

LEGISLACIÓN CONSULTADA.

OTRAS FUENTES.

INTRODUCCIÓN

El presente tema de tesis tiene como finalidad estudiar el principio de la estabilidad en el empleo que es una de las más grandes conquistas en el mundo del Derecho Laboral.

La estabilidad en el empleo ha sido definida por numerosos autores como el derecho que tienen los trabajadores de conservar su empleo hasta en tanto no cometan alguna falta grave que tenga como consecuencia ser despedido de su trabajo. Este insigne principio, que nació en nuestro país en el Congreso Constituyente de 1917, permite a los trabajadores desarrollar su oficio o profesión con la tranquilidad que da el saberse protegido por la ley, y ha constituido uno de los más importantes derechos que las leyes consignan a favor de los trabajadores.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consagra este principio en su artículo 123, específicamente en las fracciones XXI y XXII, ya que establece esta última que "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 alguna huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario...".

Este principio toma hoy en día una importancia singular, ya que tanto en nuestro País, como en la mayor parte del mundo, nos encontramos inmersos en crisis económicas, que traen como consecuencia en un inmenso desempleo, que impide a los trabajadores obtener los recursos necesarios ya no digamos para tener una vida decorosa, sino para sobrevivir.

Sin embargo, la estabilidad en el empleo en nuestra legislación no es absoluta, ya que la misma ley marca excepciones a tal principio, creando con ello una situación de desigualdad entre los distintos trabajadores, ya que para algunos de ellos está vedada tal protección, lo cual constituye, a mi modo de ver, una violación a los más elementales derechos consignados en nuestra ley suprema, así como a los principios generales del Derecho como la justicia y la equidad.

Por la relevancia que presenta en nuestros días, en que el neoliberalismo se impone, en el que las empresas están en posibilidades de despedir a cientos de trabajadores por medio de una indemnización que no les es suficiente para satisfacer sus necesidades y las de sus familias, y que se encuentran ante la imposibilidad de obtener un nuevo empleo, ya sea porque las oportunidades son escasas o porque los empleadores desdennan su experiencia por contratar personas más jóvenes que estén en posibilidades de trabajar más años a su servicio, por todo ello es que nos abocaremos al estudio de dicho principio, y propondremos posibles soluciones a los problemas que se presentan cotidianamente, ante la inexistencia de estabilidad laboral.

En el primero de los capítulos del presente análisis hablaremos del concepto y características del derecho del trabajo, ya que es necesario conocer las bases en las que se fundamenta una disciplina antes de entrar al estudio de cualquier tema perteneciente a ella, asimismo, en este capítulo entraremos al estudio de los Principios Generales del Derecho del Trabajo, pues es indispensable conocerlos para comprender su esencia, su filosofía, sus fines.

En el segundo capítulo nos remontaremos en la Historia del Derecho Laboral Mexicano, la cual ha forjado la Nación que somos y en consecuencia, es fuente creadora de las normas por las cuales se rigen las relaciones laborales de toda la población económicamente activa.

Dedicaremos atención especial al estudio del principio de la estabilidad en el empleo, que es el tema central de la presente tesis, y procuraremos plasmar un concepto de dicho principio para su mejor entendimiento y comprensión, adicionalmente hablaremos de los dos tipos de estabilidad que de acuerdo a la doctrina existen y explicaremos en que consisten cada uno de ellos.

Analizaremos posteriormente la situación de los trabajadores en general, aquéllos que son regulados en sus relaciones laborales por el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su Ley Reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo. Veremos la situación de los trabajadores en general en relación con su estabilidad en el empleo y analizaremos la situación de otro tipo de trabajadores en ese aspecto, como los trabajadores de confianza, eventuales, aquéllos que tienen una antigüedad menor a un año, entre otros.

Estudiaremos también las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado o trabajadores burócratas, como se les llama coloquialmente, para lo cual analizaremos la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de la cual obtendremos las definiciones que emplea en lo que se refiere al concepto de trabajador y las clases que de éste consigna. Estudiaremos la figura de la inamovilidad de los trabajadores de base, que es la materialización jurídica del principio de la estabilidad en el empleo. También discurriremos sobre los trabajadores de confianza al servicio del Estado, quienes son los trabajadores más desprotegidos en la Legislación Mexicana. Analizaremos el artículo 8 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y discutiremos si éste es inconstitucional. Concluiremos la presente tesis haciendo un somero estudio de la recientemente expedida Ley para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, que promueve la creación de un servicio de carrera para los trabajadores al Servicio del Estado, en el cual se incluiría a los trabajadores de confianza.

CAPÍTULO 1

CONCEPTO, PRINCIPIOS Y CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.1.- CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Numerosos tratadistas al estudiar la disciplina que nos ocupa han formulado las más diversas definiciones de lo que se debe entender por Derecho del Trabajo, las cuales difieren unas de las otras tanto como las tendencias ideológicas e inclusive políticas de sus autores. A continuación, esbozaremos las definiciones plasmadas por los estudiosos de la materia y realizaremos y un somero estudio de cada una de ellas.

El Maestro Mario De la Cueva nos brinda la siguiente definición: " El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital."¹

Del análisis de la definición proporcionada por el Maestro De la Cueva podemos concluir que desde su punto de vista, para establecer una concepción de la materia es menester hacer referencia a los fines últimos que persigue el derecho laboral, de entre los cuales consideramos el más importante el que persigue la satisfacción de las necesidades materiales del hombre.

Por su parte, el Maestro Trueba Urbina definió al derecho del trabajo como "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".²

De igual manera, el Maestro Trueba Urbina enfoca su definición desde el punto de vista de los fines del derecho al establecer que: "el fin más importante y trascendental de éste es el reivindicatorio para suprimir la explotación del hombre por el hombre mediante la recuperación por los trabajadores de lo que la propia explotación transformó en bienes económicos de propiedad privada de los patrones o empresarios."³

El Doctor Néstor De Buen expone que "el derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa e indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".⁴

Por su parte, la definición del Doctor de Buen, si bien atiende a los fines de la disciplina que estudiamos, también atiende a las partes que conforman la relación laboral, al introducir en ella la frase de "factores en juego", con lo cual, a nuestro modo de ver, se

¹ De la Cueva, Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". México, Editorial Porrúa, 1993, Decimatercera Edición, Tomo I. Pág. 85.

² Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo" Teoría Integral. México, Editorial Porrúa, 1981, Sexta Edición. Pág.135.

³ Ídem, Pág. 135.

⁴ De Buen Lozano, Néstor, "Derecho del Trabajo", México, Editorial Porrúa, 1997, Décima Edición, Tomo Primero, Pág. 138.

refiere a los sujetos entre los cuales se establece la relación de trabajo, es decir, trabajadores y patrones o empleadores, sean estas personas físicas o morales.

La definición del Maestro Rafael Caldera expresa que el derecho del trabajo es el "conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la actividad en general, como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales".⁵

En nuestra opinión la definición anteriormente expuesta elaborada por el tratadista Rafael Caldera pretende englobar al trabajo como un todo orgánico, pues no se limita a contemplar dentro de su área de estudio a las relaciones que se establecen entre los sujetos participantes en la relación de trabajo, sino que tiende a ampliar su concepción hacia el trabajo en sí como un suceso o fenómeno de la comunidad, vital para el desarrollo de la población en general.

Para Jesús J. Castorena: "El Derecho Obrero es el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan".⁶

La anterior concepción esbozada por el jurista Castorena introduce elementos que las definiciones que a las que hemos hecho alusión no contienen de una forma tan patente, al referirse por un lado, a las asociaciones que entre los sujetos de la relación laboral pueden llevarse a cabo, esto es, coaliciones, sindicatos, etc., y por otro, a las autoridades que tienen como función primordial la aplicación de las normas destinadas a regular las relaciones entre las partes, así como a hacer efectiva la protección de los derechos que ellas mismas conceden a los sujetos participantes en el trabajo.

Concluiremos citando al Maestro José Dávalos Morales el cual considera que "el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y justicia social en las relaciones de trabajo".⁷

También el Maestro Dávalos en la concepción anteriormente transcrita deja ver claramente que el criterio seguido para la elaboración de su definición es el que considera que son los fines del derecho laboral los que conforman y representan la esencia de la disciplina y por tanto, la base sobre la cual debe comenzarse el estudio de la misma.

Como dejamos establecido en el principio del presente estudio, las definiciones anteriormente citadas se han visto influidas y han sido producto del entorno social que cada tratadista vivió en su momento, así como por las diferentes tendencias políticas de sus autores, sin embargo, sin pretender establecer una definición personal sobre la materia, destacaremos los elementos que tienen en común las definiciones aquí expuestas, para llegar a adquirir una mejor comprensión del significado de la disciplina que nos ocupa.

⁵ Caldera, Rafael, "Derecho del Trabajo", Buenos Aires, Editorial El Ateneo, 1969, pág. 77, citado por José Dávalos Morales en "Derecho del Trabajo I", México, Editorial Porrúa, 1999, Novena edición actualizada, Pág.41.

⁶ Castorena, J. Jesús. "Manual de Derecho obrero", México, 1973, pág. 5, citado por Néstor de Buen Lozano en "Derecho del Trabajo", Op. cit. Pág. 137.

⁷ Dávalos Morales, José, Op. cit. Pág. 44.

1.- Es un conjunto de normas jurídicas, principios, e instituciones relativas al trabajo humano.

Al respecto debemos agregar, que algunos autores estiman que en nuestro Derecho Mexicano del Trabajo no deben tomarse en cuenta más principios que los que ya se encuentran contenidos en la legislación vigente, como es el caso del Doctor De Buen el cual asegura que: "en un sistema jurídico como el nuestro en el que solo pueden considerarse los principios implícitos en las normas aplicables",⁸ en nuestra opinión muy particular, no debemos dejar de lado el hecho de que en algunas ocasiones del texto de las normas no se desprenden con meridiana claridad los principios que las inspiran, algunos de los cuales no son exclusivos de una rama del derecho, sino que son los derechos que motivan y en los cuales están basadas todas las normas que rigen la vida del hombre.

Pondremos como ejemplo para arrojar luz sobre nuestra exposición el principio de igualdad, a reserva de estudiarlo con mayor amplitud en un apartado más adelante del presente trabajo; pues bien, este principio de igualdad se encuentra consignado desde luego en nuestra Legislación, tanto a nivel Constitucional como en la ley reglamentaria, sin embargo, pese a que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3° establece que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social, y que en su artículo 56 establece que las condiciones de trabajo deberán ser iguales para trabajos iguales, es un hecho que por otro lado, la misma ley contempla excepciones a este principio, al permitir tácitamente que existan trabajadores de "primera" y de "segunda" como podríamos considerar que es el caso de los trabajadores de confianza, entre otros.

A mayor abundamiento, debemos tomar en consideración respecto al punto que nos ocupa que el propio artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo establece que a falta de disposición expresa en la Constitución, en la Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a los que se refiere el artículo 6° de la propia Ley, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, *los principios generales del derecho*, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la Costumbre y la Equidad.

Por lo anterior es que estimamos que las autoridades laborales no deberán perder de vista esos principios que configuran la esencia del derecho del trabajo y del derecho en general, con el objeto de aplicarlos en la resolución de conflictos laborales para tratar de realizar el fin último del Derecho que es la Justicia.

2.- Es un derecho creado para tutelar los esfuerzos intelectuales o materiales de los seres humanos.

Dada la forma en que nació nuestro Derecho del Trabajo, en franca oposición al Derecho Civil con el que se pretendía regular el trabajo de los hombres, el cual contemplaba al trabajo humano como una "cosa", como un objeto de comercio, lo cual dio lugar a innumerables injusticias, el Derecho del Trabajo Mexicano emergió como un conjunto de normas destinadas a tutelar, cuidar y proteger los derechos de los trabajadores, quienes eran y son hasta nuestros días, la parte económicamente débil de

⁸ De Buen Lozano, Néstor, Op. cit. Pág. 138.

las relaciones laborales, de hecho, una de las características del Derecho Laboral es la de ser protector de la clase trabajadora, por ello sus normas son de carácter tuitivo, tutelar.

Al respecto el Doctor De Buen afirma: "...norma protectora será aquella que suponiendo la desigualdad entre los sujetos de la relación, concede al que está en situación de inferioridad, ciertas prerrogativas que no alcanzaría si el derecho contemplara la relación imparcialmente...". "...el trabajador enfrenta sus menguadas fuerzas de individuo y su estado de necesidad, a la condición siempre infinitamente superior del patrón, quien dicta unilateralmente las condiciones de trabajo. Si las leyes no contuvieran esas normas protectoras, los trabajadores laborarían más allá del límite de su capacidad física, con salarios aún más bajos que los salarios mínimos, sin descansos semanales, ni atención médica, ni nada."⁹

Las opiniones se dividen. El maestro De la Cueva en su obra expone que: "...no quisiéramos que se interpretara en el sentido de una inferioridad de la clase trabajadora o de que esté urgida de tutela, la que de verdad, no necesita; y no requiere de ella porque posee la fuerza suficiente para enfrentarse de igual a igual con el capital y aún para luchar con el estado protector de la burguesía".¹⁰

Con respecto a que tiene por objeto los esfuerzos materiales e intelectuales de los seres humanos baste la mención de la norma contenida en el párrafo segundo del artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo el cual establece **para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.**

3.- Regula las relaciones entre aquéllos que prestan un trabajo personal subordinado y aquéllos que lo reciben, así como las situaciones que se deriven de esta relación.

Claramente queda establecido en el primer párrafo del artículo 8° de la Ley Laboral, el trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Este principio se reafirma en el artículo 20 de la multimencionada Ley, al consignarse que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Por principio de cuentas mencionaremos que la subordinación es el elemento que da la pauta para determinar la existencia de una relación laboral, que consiste entre otras cosas en la dependencia existente entre las partes, la obediencia debida al patrón en lo que se refiere al trabajo para el que fue contratado, como lo establece la fracción XI del artículo 47, así como la fracción III del artículo 134 de la Ley Laboral, que consigna como obligación para los trabajadores de desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo. A esta serie de obligaciones se suma la consignada en la Ley en su artículo 58 consistente en estar a disposición del patrón durante la jornada de trabajo.

⁹ Idem. Págs. 65-66.

¹⁰ De la Cueva, Mario, Op. cit. Pág. 106.

Como ya se dijo anteriormente, las relaciones que son motivo de tutela del Derecho del Trabajo no son solo aquellas que se establecen entre trabajadores y patrones, ya que las Leyes de la materia también regulan las relaciones que se generan con motivo de esta relación de trabajo, como es el caso de las asociaciones de trabajadores y patrones, sindicatos, coaliciones, etc.

4.- Por último y más importante, podemos percatarnos de que la mayoría de los autores coinciden en el fin último del derecho del trabajo que es la Justicia Social, concepto que habremos de estudiar con mayor detenimiento a lo largo del presente trabajo.

Por lo pronto, podemos señalar las ideas de aquello que como fines del Derecho del Trabajo conceptuaron los ilustres maestros Mario De la Cueva y Alberto Trueba Urbina. "Los fines verdaderos del Derecho Laboral corresponden a la satisfacción de las necesidades materiales del hombre para lanzarlo después a los reinos múltiples del espíritu, ahí donde se forma la cultura personal y de la humanidad".¹¹ "...ni la protección, ni la dignidad de los trabajadores, son los únicos objetivos del derecho laboral mexicano, pues su finalidad social expresada concretamente en su mensaje, es la reivindicación de los derechos del proletariado..."¹².

¹¹ Idem. Págs. 84-85.

¹² Trueba Urbina, Alberto. Op. cit. Pág. 135.

1.2.- CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Debido a las causas y diversas circunstancias que originaron el nacimiento del Derecho del Trabajo en nuestro País, este adquirió características muy singulares que lo hacen completamente diferente a otras ramas del derecho, de hecho, mucho se ha dicho que el nuestro es un derecho innovador, puesto que a la fecha de su nacimiento, no existía en el mundo legislación alguna que pudiera compararse o que consignara en sus normas las prerrogativas que nuestra Ley laboral establece a favor de los trabajadores, mismos que se encontraron desprotegidos a lo largo de la historia, y no fue sino hasta principios del Siglo Veinte donde se pugnó por mejorar sus condiciones laborales y por consecuencia su vida misma.

A continuación esbozaremos las características del Derecho del Trabajo que la mayoría de los autores le atribuyen a esta disciplina.

1.2.1.- DERECHO DE LA CLASE TRABAJADORA.

El Maestro Mario de la Cueva plantea en su obra que tendiendo la burguesía el poder económico, así como los derechos reconocidos por el estado a la propiedad de bienes económicos y a la explotación de los mismos, el Derecho del Trabajo nació como un derecho en oposición al poder económico de la clase pudiente del país, e incluso asegura que es un derecho impuesto por los trabajadores a la clase capitalista, lo cual lo constituye en un derecho de una clase social en contra de otra. Se fundamentan las anteriores aseveraciones en el hecho de que mediante el sindicalismo y el derecho de huelga, los trabajadores ejercen una presión directa en contra de los patrones, mediante la cual es posible crear las condiciones necesarias para negociar el otorgamiento de mejores condiciones de trabajo. "La elevación de la huelga a la categoría del acto jurídico, es el triunfo máximo de la idea de un derecho de clase".¹³

El Derecho del Trabajo es un derecho de la clase trabajadora decimos, porque en la gran mayoría de sus normas consigna prerrogativas, instituciones y principios, así como también obligaciones que van dirigidas al grueso de los trabajadores.

Más lejos llega la percepción del maestro Trueba Urbina, al manifestar que el Derecho del Trabajo no solo es un derecho de los trabajadores, sino que es un derecho de lucha de clases, dignificador de los trabajadores en general, que está destinado a reivindicar sus derechos, a compensar la desigualdad económica existente entre ambas partes.

Algunos tratadistas parecen sin embargo, discrepar de este punto de vista, entre ellos podemos citar a Guillermo Cabanellas y Néstor De Buen Lozano. Al respecto, éste último considera que no solo es un derecho a favor de los trabajadores, en tanto que consigna normas a favor de los patrones, plasmadas incluso a nivel constitucional, como es el caso del derecho a organizar sindicatos, que se encuentra regulado en la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 Constitución, y el derecho al paro, establecido en las fracciones XVII y XIX del apartado "A" del anteriormente mencionado artículo 123. Muy debatida ha sido también la disposición que establece el derecho del capital a percibir un "interés razonable".

¹³ De la Cueva, Mario. Op. cit. Pág. 89.

Asimismo, dice el Doctor De Buen, en la Ley Federal del Trabajo existen disposiciones a favor de los patrones e inclusive artículos que establecen obligaciones para los trabajadores, algunas de las cuales pueden llegar a constituir causales de despido ante su incumplimiento. Finaliza diciendo: "La función del derecho es mantener la paz social. Para ello debe de poner en movimiento una serie de derechos y deberes de las partes que conjuguen sus respectivos intereses. No sería concebible como norma jurídica, aquella que concediera a una sola parte y obligara solo a la otra. El derecho del trabajo no puede ser una excepción".¹⁴

Si bien es cierto, tanto en la Constitución como en la Legislación secundaria se consignan derechos para los patrones, entre los cuales hemos de mencionar el a nuestro parecer nefasto derecho concedido a los patrones en las fracciones XXI y XXII del apartado "A" del artículo 123 Constitución, así como su correlativo artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en la facultad que tienen estos de negarse a acatar el laudo emitido por la Junta o de someterse al arbitraje de la misma en los casos que la misma ley contempla, facultad que constituirá más adelante el objeto de nuestro estudio en la presente tesis, desde nuestro punto de vista y para efectos de establecer el principio que nos ocupa que declara que el Derecho del Trabajo es un derecho de la clase trabajadora, estos derechos son mínimos si tomamos en consideración la fuerza que la clase trabajadora obtiene mediante la negociación colectiva y especialmente la huelga, su más poderoso instrumento para lograr obtener condiciones laborales más favorables a sus intereses, además de numerosas disposiciones que las leyes consignan a favor de los trabajadores.

1.2.2.- DERECHO PROTECTOR DE LA CLASE TRABAJADORA.

Esta característica de la disciplina que nos ocupa, tiene una íntima relación con aquella a la que nos hemos referido en el punto anterior del presente capítulo, que establece que el Derecho del Trabajo es un derecho de la clase trabajadora; sostenemos que en virtud de esta característica en particular, las normas de Derecho Laboral son protectoras de los trabajadores, en tanto que nuestro derecho nació para defender los intereses de la clase económicamente menos favorecida, de aquéllos que viven de sus esfuerzos intelectuales y materiales, de los cuales su único patrimonio es su fuerza de trabajo.

Coincidimos así con el punto de vista de algunos autores que señalan que el Derecho del Trabajo es un derecho protector a la clase trabajadora, ya que por medio de las normas jurídicas laborales creadas para apoyar a la parte más débil o vulnerable de las relaciones entre trabajadores y patrones, se busca encontrar un equilibrio entre unos y otros con la intención de crear una situación de igualdad entre dos partes antagónicas esencialmente desiguales.

Para el maestro Trueba Urbina la aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 123 Constitucional: "...tiene por objeto el mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente alcanzar cierto bienestar social, en función niveladora."¹⁵

Por su parte el tratadista José Dávalos Morales manifiesta: "...los trabajadores, débiles en su capacidad económica, social y cultural, se agrupan para ser fuertes por el

¹⁴ De Buen Lozano, Néstor. Op. cit. Pág. 64.

¹⁵ Trueba Urbina, Alberto. Op. cit. Pág. 118.

número, e impusieron en la Carta de Querétaro su derecho para su protección. En el sistema que vivimos, el Estado tiene el compromiso de proteger, a partir de la legislación, a la clase trabajadora".¹⁶

Sin embargo, encontramos una corriente de tratadistas que están en desacuerdo con considerar al Derecho del Trabajo como protector de los trabajadores. Entre ellos se encuentran los maestros De la Cueva, De Buen Lozano y Cavazos Flores, los cuales difieren entre ellos mismos en su criterio, como veremos a continuación.

El maestro Mario De la Cueva después de reconsiderar su posición inicial, estima que es un error considerar al Derecho Laboral como protector de los trabajadores en tanto que cuando el Derecho Civil era el que regía las relaciones laborales de los seres humanos, se crearon normas que se destinaban a paliar la explotación a la que eran sujetos los trabajadores, y por ese motivo eran y así se les denominó, leyes protectoras del trabajo, sin embargo considera que desde el nacimiento de la Constitución de 1917, el derecho colectivo adquirió con la huelga y la negociación colectiva, una fuerza inclusive mayor a la que poseen los empresarios y que por tanto, "...no fue una concesión de la burguesía y de su estado, sino un derecho impuesto por el trabajo al capital."¹⁷ Expone que aceptar la teoría proteccionista del Derecho Laboral implica negar la fuerza de los trabajadores y tanto como admitir que sus normas son una merced del Estado.

Por su lado, el Doctor De Buen coincide con el punto de vista del maestro De la Cueva al subrayar que toda vez que las normas protectoras son aquellas destinadas a establecer una serie de prerrogativas a favor de los sujetos que se encuentran en una situación de inferioridad o desigualdad en una relación determinada, a efecto de establecer un equilibrio entre las partes, evidentemente por encontrarse la clase trabajadora en una situación de desventaja económica, es menester que se le proteja por medio de normas que impidan el abuso de los patrones, esto en cuanto se refiere al derecho individual del trabajo. No sucede lo mismo en el derecho colectivo estima, toda vez que en él: "...se parte del supuesto de que la organización de los trabajadores y sus medios de acción (negociación colectiva, huelga, paros, etc.) les conceden el beneficio de la igualdad de fuerzas respecto del patrón."¹⁸

Finalmente, Baltasar Cavazos Flores expone: "...en la actualidad el Derecho del Trabajo tiende a convertirse en un derecho coordinador y armonizador de los intereses del capital y del trabajo."¹⁹

Para concluir con esta característica, diremos que nosotros consideramos, que el fin para el que fue creado el derecho del trabajo es el de proteger los intereses de la clase trabajadora, no porque sea inferior en forma alguna, sino porque carece de la fuerza económica que desgraciadamente es la que prevalece en el mundo desde los tiempos más remotos. Una vez más reiteramos, lo que buscó esta disciplina desde sus inicios y que debe y deberá seguir buscando en los tiempos venideros es que se alcance la tan anhelada justicia social.

¹⁶ Dávalos Morales, José. Op. cit. Pág. 16.

¹⁷ De la Cueva, Mario. Op. cit. Pág. 106.

¹⁸ De Buen, Néstor. Op. cit. Pág. 66.

¹⁹ Cavazos Flores, Baltasar. "El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano", México, Editorial Trillas, 1997, Primera Edición, Pág. 32.

1.2.2.- DERECHO EN CONSTANTE EXPANSIÓN.

Se considera que el derecho del trabajo es un derecho que se encuentra en constante expansión ya que se ha ido ampliando cada vez más su ámbito de aplicación. Así, desde su nacimiento, con la expedición de la Constitución de 1917 se empezaron a regular las relaciones de trabajo de conformidad con lo establecido por el artículo 123 en su apartado "A" al señalar que las leyes de trabajo regirán: "entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y en general, todo contrato de trabajo; es esta última frase la que le otorga el carácter expansivo a nuestra Ley Laboral, ya que pretende regular todo tipo de trabajo. Posteriormente se incluyó entre los trabajadores a aquéllos que llevaban a cabo trabajos considerados especiales, creándose capítulos específicos para determinadas actividades como es el caso de los médicos residentes, trabajadores de los buques, ferrocarrileros, etc.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 21 al establecer que se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, plasma el carácter expansivo de nuestro Derecho Laboral en toda su magnitud.

Es difícil precisar a ciencia cierta cuanto más continúe expandiéndose la aplicación de las normas laborales a las actividades humanas, puesto que pese a que la finalidad del derecho del trabajo es tutelar todas las relaciones laborales, la forma en las que algunas de estas actividades se desarrollan en la actualidad crea un problema complejo de solucionar.

1.2.3.- MÍNIMO DE GARANTÍAS SOCIALES.

Esta es una de las características del derecho del trabajo más representativas de la materia que nos ocupa. Al decir del maestro José Dávalos Morales consiste lo siguiente: "...el derecho laboral existe sobre la base de que los derechos que a favor de los trabajadores se han consagrado en la legislación, constituyen el mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio de que puedan ser mejorados (a través de la negociación individual y colectiva), más nunca reducidos o negados..."²⁰.

Al respecto, el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo dispone que las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

De hecho, algunos autores consideran que la frase consignada en el segundo párrafo del artículo 123 constitucional que establece: "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo..." da a entender que los derechos consignados en este artículo constitucional son simplemente la plataforma, el punto de partida para legislar en la materia. Es por lo anterior por lo que se considera que tanto la Constitución como las Leyes Laborales, contienen en sus normas los derechos mínimos a los que tienen derecho los trabajadores, es decir, son los derechos más elementales a los que son sujetos, lo cual no significa que no sean

²⁰ Dávalos Morales, José. Op. cit. Pág. 17.

susceptibles de ser mejorados o de obtener mayores prestaciones mediante la celebración de contratos de trabajo individuales o colectivos. Son, en suma: "...los derechos de cada trabajador que nadie puede arrebatarse".²¹

1.2.4.- IRRENUNCIABILIDAD E IMPERATIVIDAD.

La irrenunciabilidad del Derecho del Trabajo es una característica que consiste en que los trabajadores no pueden en ningún caso, renunciar a los derechos o prerrogativas que consignan en su favor las leyes laborales. Puesto que el derecho laboral es protector de los trabajadores, les impide a estos que dejen de gozar de los derechos consignados para ellos.

Esta característica identifica de inmediato al derecho laboral, toda vez que el derecho contempla que todo derecho es renunciable, excepto en esta materia, por las razones que hemos expuesto en el párrafo anterior. "...es el medio de que se vale el legislador para proteger al trabajador, en su estado de necesidad, contra sí mismo".²²

Dicho carácter fue consagrado en varias disposiciones legales, así tenemos que la fracción XXVII del artículo 123 Constitucional establece: "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato: h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores...".

Por su parte, el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo consigna que las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: Fracción XIII.- Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo.

Íntimamente relacionada con la irrenunciabilidad de las normas laborales, encontramos otra característica de estas, la imperatividad. En cuanto al carácter imperativo del Derecho del Trabajo De Buen señala: "...no puede dejarse al arbitrio de los destinatarios de la norma, su observancia. Ésta se impone, coactivamente, si es preciso".²³

El maestro Mario De la Cueva considera que toda norma jurídica es una regla de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado, que por tal razón adquiere poder coactivo. Al respecto en su obra cita la exposición de motivos de la Ley de 1931 donde se establece que: "...son normas de orden público, circunstancia que les otorga el carácter de derecho imperativo, lo que excluye la renuncia, por parte de los trabajadores, de sus derechos, beneficios y prerrogativas".²⁴

Señala además el maestro que la imperatividad adquiere un significado distinto, dependiendo de sus destinatarios, ya que en los casos de los trabajadores, éstos deben exigir el cumplimiento de las normas, ya que al pretender renunciar a sus derechos afectan a toda la clase trabajadora, "...equivale a la entrega de la dignidad",²⁵ por otro

²¹ De la Cueva, Mario. Op. cit. Pág. 98.

²² De Buen Lozano, Néstor. Op. cit. Pág. 70.

²³ Ídem. Pág. 70.

²⁴ De la Cueva, Mario. Op. cit. Pág. 100.

²⁵ Ídem. Pág. 101.

lado, la imperatividad representa una exigencia del pueblo hacia los empresarios, para que cumplan con las normas laborales y finalmente, la imperatividad impone al Estado una obligación de vigilar y hacer cumplir las mismas.

1.2.5.- REIVINDICADOR DE LA CLASE TRABAJADORA.

Fue el Maestro Alberto Trueba Urbina quien consideró que una de las características del derecho del trabajo es que tiende a reivindicar a la clase trabajadora. Lo anterior significa que el derecho laboral tiene como funciones, además de proteger a la clase trabajadora, la de restituírle sus derechos, devolverle a la colectividad que ha sido menos favorecida económicamente e inclusive explotada lo que por derecho les pertenece. "...conseguir la reivindicación de la clase trabajadora en el campo de la producción económica, a efecto de que recupere la plusvalía con los mismos bienes de la producción que fueron originados por la explotación del trabajo humano".²⁶

²⁶ Trueba Urbina, Alberto. Op. cit. Pág. 122.

1.3.- PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

A manera de antecedente, y para estar en posibilidades de establecer cuales son y en que consisten los principios rectores del Derecho del Trabajo, citaremos la concepción que respecto a los principios generales del Derecho expuso el Maestro Demófilo de Buen. Para este tratadista, los Principios generales del Derecho son: "los inspiradores de un Derecho Positivo, en virtud de los cuales el Juez podrá dar la solución que el mismo legislador daría si estuviera presente, o habría establecido de prever el caso".²⁷

La Constitución Mexicana establece en el último párrafo de su artículo 14 que en los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra, o a la interpretación jurídica de la ley, y a falta de esta se fundará en los principios generales del derecho.

Numerosos autores han tratado el tema que nos ocupa, y tanto la Suprema Corte de Justicia de la Nación como los Tribunales Colegiados han manifestado en sus resoluciones, opiniones respecto a lo que debe entenderse por principios generales del derecho. A continuación transcribimos un criterio emitido por uno de nuestros Tribunales, a manera de ejemplo.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte: III Segunda Parte-2

Tesis:

Página: 573

PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO. SU FUNCION EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO.

Tradicionalmente se ha considerado en el Sistema Jurídico Mexicano que los jueces para la decisión de los asuntos sometidos a su conocimiento están sujetos a la observancia no sólo del derecho positivo-legal, sino también de los dogmas generales que conforman y dan coherencia a todo el ordenamiento jurídico, que se conocen como principios generales del derecho según la expresión recogida por el constituyente en el artículo 14 de la Carta Fundamental. La operancia de estos principios en toda su extensión -para algunos como fuente de la cual abrevia todas las prescripciones legales, para otros como su orientación o fin- no se ha entendido restringida a los asuntos de orden civil tal y como podría desprenderse de una interpretación estricta del artículo constitucional invocado, sino que aun sin positivización para otros órdenes de negocios, es frecuentemente admitida en la medida en que se les estima como la formulación más general de los valores ínsitos en la concepción actual del derecho.- Su función desde luego no se agota en la tarea de integración de los vacíos legales; alcanza sobre todo a la labor de interpretación de la ley y aplicación del derecho, de allí que los tribunales estén facultados y, en muchos casos, obligados a dictar sus determinaciones teniendo presente, además de la expresión de la ley siempre limitada por su propia generalidad y abstracción, los postulados de los principios generales del derecho, pues éstos son la manifestación auténtica, prístina, de las aspiraciones de la justicia de una comunidad. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

Queja 93/89. Federico López Pacheco. 27 de abril de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Adriana Leticia Campuzano Gallegos.

En nuestra opinión, la tesis anteriormente citada expresa con claridad lo que debe entenderse por principios generales del derecho, de manera que no insistiremos en ampliar el concepto, y procederemos a referirnos exclusivamente a los Principios rectores de la materia de nuestro estudio, que pese a que comparten en su generalidad los

²⁷ De Buen, Demófilo, "Introducción al estudio del Derecho Civil, Madrid, 1932, Págs. 312-322, citado por Néstor de Buen Lozano en "Derecho del Trabajo". Op. cit. Págs. 77-78.

postulados y valores del derecho en general, adquieren en materia laboral, características especiales y notorias.

Para el Maestro Dávalos Morales los principios rectores del Derecho del Trabajo son: "...reglas de estructura filosófica, ética y jurídica que, en una forma u otra, están presentes en todas y cada una de sus instituciones".²⁸

Por su parte, el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo sigue la redacción del artículo 14 de la Constitución, aunque adiciona unos conceptos innovadores (como el mencionar los denominados principios generales de justicia social), que contribuyen a darle ese carácter especial a la legislación laboral, al establecer que **a falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.**

Como ya hemos dicho, el derecho del trabajo se basa en una serie de postulados, reglas y normas jurídicas, filosóficas y morales, principios que constituyen la esencia de la materia que analizamos; entre los principios que han sido reconocidos por la mayoría de los autores, encontramos los que estudiaremos a continuación.

1.3.1.- DERECHO Y DEBER SOCIALES.

Este principio se encuentra consignado en el artículo 123 Constitucional en su primer párrafo, el cual textualmente establece: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...".

Principio que se encuentra igualmente establecido en el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo que expresa en su primer párrafo que el trabajo es un derecho y un deber sociales.

Inclusive podemos mencionar que el derecho al trabajo constituye uno de los derechos humanos fundamentales, consignados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

El trabajo como actividad humana intelectual o material es un derecho para la persona que lo desempeña, puesto que, como lo establece el artículo 4º de la Ley Federal del Trabajo, cualquier persona puede desempeñar el trabajo, oficio o profesión que desee, siendo lícito, es decir, todas las personas tienen derecho a exigir de la sociedad les sea proveído un empleo digno, que les permita desarrollar sus habilidades o capacidades y a la vez obtener los recursos suficientes para poder llevar una existencia digna.

Por otro lado, al decir que el trabajo es un deber social, los autores coinciden en que la sociedad tiene el derecho de exigir a sus miembros que desarrollen una actividad útil y que enriquezca la vida de la comunidad, con el correlativo deber de cada individuo de desempeñar la actividad que desee y que resulte provechosa para la sociedad en su conjunto.

²⁸ Dávalos Morales, José. Op. cit. Pág. 21.

Como lo ha dejado plasmado en sus libros el maestro De la Cueva: "La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades".²⁹

No deja de resultar interesante por otro lado, el punto de vista del Doctor De Buen el cual expone que el derecho al trabajo se manifiesta de dos formas, una como el derecho a adquirir un empleo, y la otra como el derecho a conservarlo. Brevemente explicaremos en que consisten estas dos manifestaciones desde el punto de vista de este tratadista.

Al respecto De Buen expresa: "la primera manifestación, aún cuando se exprese programáticamente en forma absoluta es, siempre, relativa. En todo caso depende de la condición de cada país y del equilibrio económico y demográfico que pueda lograrse. Puede tener diferentes expresiones: el Estado asume por sí mismo la obligación de dar empleo, o bien, el estado obliga a los particulares para que estos lo hagan...".³⁰

Por otro lado, respecto a la que él denomina, "segunda manifestación del derecho al trabajo", expone que consiste en que: "todo trabajador tiene derecho a conservar el empleo, salvo que hubiere una causa justa para privarle de él".³¹

Esta última manifestación del derecho al trabajo, es el principio que muchos autores denominan como "estabilidad en el empleo".

Este principio de estabilidad en el empleo será estudiado de forma exhaustiva en el presente trabajo en un apartado más adelante, dada la relevancia que adquiere en esta tesis, hecho que a juzgar por el título de la misma, no deja lugar a dudas.

1.3.2.- LIBERTAD.

El artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra: "A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...". Este principio es reiterado por el artículo 4° de la Ley Federal del Trabajo, con una redacción muy parecida a la del precepto constitucional.

Fue menester incluir este principio en la Ley Suprema, ya que en la antigüedad, como se puede comprobar estudiando la Historia no solo de nuestro País, sino de la mayoría de los Países del mundo, no todos los hombres podían dedicarse a la profesión de su elección, ya que algunas de ellas estaban reservadas para personajes con características "especiales". Por otro lado, durante muchos siglos, al decir de los tratadistas se consideró al contrato de prestación de servicios personales como a un arrendamiento de servicios, o peor aún, como una compraventa, en tanto que el trabajador "vendía" su fuerza de trabajo, llegando al grado de que algunos autores como Carnelutti aseguraban que: "la energía humana, en cuanto es objeto de contrato, es una cosa."³²

²⁹ De la Cueva, Mario. Op. cit. Pág. 109.

³⁰ De Buen Lozano, Néstor. Op. cit. Pág. 87.

³¹ Idem, Pág. 87.

³² Idem, Pág. 89.

Por lo anteriormente expuesto es que este principio de libertad consignado en nuestro máximo ordenamiento, no consiste solamente en la facultad de elegir nuestras actividades laborales en función con nuestras aptitudes o aficiones, sino que va más allá, ya que se refiere igualmente al derecho de los trabajadores a ser libres en todos los aspectos de su vida laboral, como queda establecido en el multimencionado artículo 3° de la Ley de la materia que consigna que el trabajo exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta. Por otro lado, si bien es cierto que los trabajadores están obligados a prestar sus servicios de forma subordinada y bajo la autoridad del patrono, esto solo será en lo concerniente al trabajo, como ha quedado establecido en el artículo 134 fracción III de la Ley Laboral, ya que toda orden de carácter personal no tendrá que ser obedecida.

Igualmente encontramos este principio de libertad contenido en el párrafo séptimo del artículo 5° de la Constitución y en el artículo 40 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer estos que los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

Finalmente, encontramos que el párrafo tercero del artículo 5° de la Constitución establece que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.

A manera de conclusión del presente apartado citaremos al maestro De la Cueva que hace mención en su obra de un artículo de la Constitución de 1857, inspirado en la Declaración Francesa de 1793, que expresaba que: "si bien el hombre podía comprometer sus servicios y su tiempo, no podía venderse ni ser vendido, porque su persona no es una propiedad enajenable".³³

1.3.3.- IGUALDAD.

Este principio es uno de los más bellos que podemos encontrar en los ordenamientos legales, y aún en las normas de carácter moral, ético e inclusive, religioso. Es profundamente humano, y sin embargo, nosotros, destinatarios de este principio ponemos empeño en no ponerlo en práctica. Por este motivo, podemos asegurar que una Legislación no estaría completa si no consignara a la igualdad entre los seres humanos como su máxima aspiración. Nuestra Constitución, norma suprema, en su artículo 1° eleva a garantía individual este principio al establecer en su párrafo tercero: "Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas."

Analizando este principio como rector o como parte integrante de la esencia del Derecho del Trabajo, tenemos que en opinión del maestro Víctor Russomano: "El principio fundamental en la legislación y en la doctrina... es la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del trabajo... Esa medida corresponde, en nuestra opinión, a la piedra angular de lo que se puede considerar una democracia del trabajo. Nada más injusto que el distinguir y clasificar los derechos o los beneficios otorgados a los trabajadores en función de su oficio o de su

³³ De la Cueva, Mario. Op.cit. Pág. 110.

trabajo... todos los trabajadores son seres humanos, en el uso y goce de los mismos derechos fundamentales, entre esos derechos debemos incluir el derecho al trabajo, por sí mismo nivelador de los individuos...".³⁴

Este principio se refiere a que todos los trabajadores en esencia, son iguales, ya que pese a que desempeñan los más diversos empleos, todos desarrollan sus capacidades y habilidades, es decir, todos desarrollan un trabajo, en el sentido estricto de la palabra. Por ello es que el párrafo segundo del artículo 3° de la Ley Laboral establece que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Además se refiere a que los trabajadores en igualdad de circunstancias deben ser sujetos al mismo trato, es así como se ha acuñado la frase de "a trabajo igual, salario igual", misma que se encuentra consignada en la fracción VII del artículo 123 Constitucional: " Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad". De igual forma, La Ley Laboral, establece el principio de igualdad de las condiciones de trabajo entre los trabajadores, las cuales deberán ser iguales, a trabajo igual.

Un enfoque más amplio es el que vislumbra el maestro De la Cueva en su obra, al considerar que este principio de igualdad no solo se refiere a la existente entre los trabajadores como individuos, sino que constituye: "una fuerza viva al servicio del trabajo, ya que, en virtud de él, los beneficios, cualquiera que sea su naturaleza, que se concedan a un trabajador, deben extenderse a quienes cumplan un trabajo igual...".³⁵

Sin embargo, en este apartado reiteraremos lo que hemos mencionado con anterioridad en la presente tesis, argumento que esgrimiremos incansablemente durante el transcurso de la misma, y que consiste en que desde nuestro punto de vista, tanto la Constitución como sus Leyes Reglamentarias, no solo permiten, sino que contribuyen al nacimiento de diferentes clases de trabajadores, en tanto a que las leyes no solo son contradictorias, sino que violan los principios elementales que les han dado el ser, esos principios generales del derecho que son "manifestación auténtica, prístina, de las aspiraciones de la justicia", como dirían nuestros tribunales en la tesis que transcribimos anteriormente. Sostenemos lo anterior en virtud de que en nuestra legislación existen trabajadores de "primera", de "segunda" y hasta de "tercera", siendo estos últimos, desconocidos por la Ley y despojados de esta denominación, son simple y sencillamente, excluidos de la Ley.

Ejemplo de lo anterior son los trabajadores de confianza, que muchas veces, por ser contratados con esa denominación que es prácticamente un "estigma", carecen de una serie de derechos de los que son sujetos los trabajadores en general, como la estabilidad en el empleo y el participar en los sindicatos de los demás trabajadores, por ejemplo. Sin embargo, y si bien algunos tratadistas consideran que la categoría de trabajadores de confianza constituye una excepción al principio de igualdad de todos los prestadores de trabajo ante la Ley, en nuestra opinión, el hecho de que este grupo de trabajadores lleven a cabo funciones especiales, no implica necesariamente que deba dárseles un trato inferior al de los demás trabajadores. Pero, sobre esta cuestión, hablaremos más adelante.

³⁴ Russomano, Mozart Víctor, "La estabilidad del trabajador en la empresa", Traducción de Héctor Fix Zamudio y José Davalos, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1980, Pág. 9.

³⁵ De la Cueva, Mario. Op. cit. Pág. 112.

Hemos de puntualizar, al respecto de esta categoría de trabajadores lo que explica el maestro Dávalos Morales al citar a Baltasar Cavazos: "Con respecto a la validez jurídica del trabajo de confianza, Baltasar Cavazos afirma que el artículo 123 Constitución no se refiere para nada a este tipo de trabajadores, por lo que su ulterior inclusión en la ley reglamentaria resulta inconstitucional"³⁶. Si bien, efectivamente, en el texto original del artículo 123 no se hizo referencia alguna a este tipo de trabajadores, cuando se llevó a cabo la reforma constitucional de 1960 por medio de la cual se creó el apartado "B", se incluyó en el mismo la fracción XIV que establece: "La Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza...". Sobre este tópico, haremos un estudio extenso en los capítulos tercero y cuarto de la presente tesis.

En peores condiciones que los trabajadores de confianza "empresariales", se encuentra los trabajadores de confianza al servicio del Estado, comúnmente denominados "burócratas", ya que éstos son excluidos de su propia Ley, al establecer el artículo 8° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que: "Quedan excluidos del régimen de esta ley los Trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5°; los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios".

Por otro lado, la fracción XIV del apartado "B" del artículo 123 de la Constitución al que hemos hecho referencia en un párrafo anterior establece que: "La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social." Concesión graciosa la consignada en esta fracción sin duda, que muy poco beneficia a estos trabajadores que, a nuestro parecer, en nada difieren de un trabajador "común".

Ya ni que hablar de los trabajadores al servicio de los Estados integrantes de la Federación. A todos los males que padecen los burócratas que mencionamos en el párrafo anterior, se suma la circunstancia para los "burócratas estatales", de que al establecer la fracción VI del artículo 116 de la Constitución que: "las relaciones de trabajo entre los estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados...", se ha creado un enjambre de leyes con disposiciones contradictorias que han formado un "submundo laboral", del que por cierto, no obtienen mayores beneficios.

Esto desde nuestra perspectiva es incomprensible. ¿Cómo se explica que se hable de igualdad entre los trabajadores y se fomenten este tipo de distinciones?. Si bien es cierto que cuando tocamos el tema de las características del Derecho Laboral mencionamos que nació siendo un derecho protector de los trabajadores en virtud de las desigualdades existentes, comprendimos que esta situación de desigualdad existente era económica, entre los pocos poderosos poseedores de riqueza que empleaban a otros muchos cuyo único patrimonio consistía en su fuerza de trabajo, y no entre los trabajadores en general.

³⁶ Cavazos Flores, Baltasar, "Nueva Ley Federal del Trabajo". Tematizada y Sistematizada, México, Editorial Trillas, 1984, 15° Edición, Pág. 87, citado por Dávalos Morales, José, "Un Nuevo Artículo 123 Constitucional. Sin apartados". México, Editorial Porrúa, 1998, Tercera Edición Actualizada, Pág.142.

Por otro lado, si interpretamos literalmente el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo que ya hemos transcrito con anterioridad a lo largo de este capítulo, nos encontramos que es de una claridad refulgente, ya que no solo no establece distinción alguna entre trabajadores, sino que proporciona un concepto por demás general y generoso en su amplitud. Y reiteramos, si esta misma disposición señala que trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, podemos válidamente concluir, que no existe fundamento filosófico alguno para establecer diferencias entre trabajadores, de modo que a algunos se les prive de derechos fundamentales de los que otros gozan, esto, sin perjuicio de regular y proteger a algunas profesiones que por sus características muy especiales, requieren de una tutela especial, como es el caso de los denominados "trabajos especiales".

1.3.4.- DIGNIDAD.

Para explicar el presente principio, nos referiremos de nueva cuenta a la norma consignada en el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo, que en su parte conducente dice: "el trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta".

Uno de los pocos autores que entran al estudio de este principio es Mario De la Cueva, el cual considera que la dignidad consiste en: "...los atributos que corresponden al hombre por solo el hecho de ser hombre; el primero de todos de que es un ser idéntico a los demás, de tal suerte que el trabajador tiene el indiscutible derecho de que se le trate con la misma consideración que pretenda el empresario se le guarde. Sin duda, las dos personas guardan posiciones distintas en el proceso de la producción, pero su naturaleza como seres humanos es idéntica en los dos y sus atributos son también los mismos".³⁷

En eso consiste este principio de dignidad, en que ambas partes de la relación laboral estén consientes de sus semejanzas intrínsecas y que procuren en todo momento, observar conductas que tiendan a respetar a la otra parte de la relación, sin intentar imponerse el uno al otro, ni menospreciarse mutuamente.

1.3.5.- JUSTICIA SOCIAL, ¿PRINCIPIO O FIN DEL DERECHO?

Complicado es intentar siquiera esbozar un concepto de lo que se debe entender por Justicia Social. La mayoría de los tratadistas han desistido de ese empeño por las dificultades que representa el englobar una idea tan amplia en una concepción que la abarque por completo. De manera que no cometeremos la falta de pretender adoptar una posición categórica al respecto y nos limitaremos a esbozar someramente, los pensamientos que respecto a la Justicia Social han tenido una gran cantidad de tratadistas.

Encontramos nociones de Justicia Social desde las épocas más remotas, por ejemplo, desde el Cristianismo, donde teólogos y hombres de la ley determinaban que esta Justicia es la que procura el bien común, que tiene como finalidad realizar el bienestar social, a repartir equitativamente los bienes naturales. Concepción que palabras más o menos, ha sido compartida, ampliada y modificada por tratadistas modernos. Para tener una noción más amplia al respecto, sería menester mencionar que existen dos tipos de justicia universalmente reconocidos por la doctrina: la conmutativa, que tiene como finalidad imponer la igualdad absoluta, y la distributiva: que consiste en otorgarle a cada

³⁷ De la Cueva, Mario. Op. cit. Pág.112.

persona determinados derechos en función a su capacidad y circunstancias económicas. La justicia social para la mayoría de los autores se identifica con esta última.

En nuestra opinión, la justicia social es el fin que persigue el Derecho del Trabajo, en tanto que busca el mejoramiento de las condiciones de vida de la comunidad, tendiendo a la obtención de un nivel económico, y por que no, emocional y espiritual más acorde con los esfuerzos realizados y energías empleadas, pero, al mismo tiempo, es el principio que inspira, que crea, esas normas laborales, que aspiran a la realización del ese último del derecho. En otras palabras, la Justicia social es el principio y el fin del Derecho del Trabajo.

1.3.6.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Dada la relevancia de este principio en la presente tesis, abundaremos en él para lo cual expondremos algunas de las definiciones que diversos autores han formulado para explicar en que consiste este principio. Pero antes, haremos un poco de Historia.

De vital importancia ha sido para todos los integrantes de la clase trabajadora, mantener sus empleos, por la sencilla razón de que representan la única fuente de ingresos, el medio para proporcionar el sustento a sus familias. Por esta razón, desde antes de la Revolución Mexicana, (y nos atrevemos a asegurar que esta situación no solo permanece en la actualidad sino que dada la falta de oportunidades y la crisis económica, se agudiza día a día), los trabajadores han perdido su libertad, en aras de la conservación de sus empleos, tolerando, en ocasiones, condiciones de trabajo inferiores a las marcadas en las leyes laborales y una explotación, que si bien en tiempos de la Revolución era manifiesta y ultrajante, en nuestros días siendo menor, y más "discreta", no ha dejado de existir.

Este principio nació en 1917, en el Congreso Constituyente de Querétaro cuando se creó el artículo 123 Constitucional. No existe antecedente de la estabilidad en el empleo en Legislación alguna ni en la doctrina, ni se sabe a ciencia cierta quién fue su autor. Representa una tarea titánica encontrar cual fue el motivo por el cual este principio se consagró en nuestra Carta Magna. Lo cierto es que mediante esta consagración se les confirió a los trabajadores el derecho a conservar su trabajo, siempre que no cometieran alguna falta de tal manera grave que motivara su despido.

En esto consiste el principio de estabilidad en el empleo. El trabajador tiene derecho a conservar su empleo por el tiempo que él desee, para poder obtener una existencia digna, siempre y cuando, no cometa alguna falta grave que lo hiciera acreedor a perder su trabajo, salvo que lo impida la naturaleza del servicio prestado. Al respecto de este último comentario nos permitiremos hacer una acotación a continuación.

El principio general en las relaciones laborales es que tengan una duración indeterminada, es decir, una vigencia indefinida, salvo los casos expresamente consignados por la Ley. Al respecto el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo establece 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".

Ahora bien, la Ley Laboral reglamenta en sus artículos 36 a 38 en que condiciones podrá establecerse una duración determinada de las relaciones de trabajo, condiciones

que serán impuestas en razón de la naturaleza de la materia de trabajo. Entre estas condiciones encontramos el tiempo u obra determinada, la sustitución temporal de otro trabajador y las inversiones de capital determinado en explotación de minas. En estos casos, la temporalidad de la relación laboral no dependerá de la voluntad de las partes, sino como ya hemos dicho, de la esencia del trabajo desempeñado. Finalmente, el artículo 39 de la Ley Laboral reafirma la tesis de la permanencia indefinida de las relaciones laborales al establecer: "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". Estas disposiciones contribuyen a reforzar el principio de estabilidad en el empleo, ya que, al ser la regla general aquélla que establece que las relaciones laborales tendrán una duración indefinida, los trabajadores podrán permanecer en sus empleos por el tiempo que deseen, siempre y cuando no cometan falta grave que origine su despido, y en tanto que la naturaleza del servicio no constituya un obstáculo a la prestación del servicio.

Señala el maestro Trueba Urbina que en su texto original, el artículo 123 consignaba: XXII. El patrón que despidiera 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...³⁸

En un principio, la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo un criterio apegado al texto original de la fracción XXI del artículo 123 Constitucional que hemos transcrito en el párrafo anterior. La siguiente tesis es un ejemplo de esto.

REINSTALACIÓN DE TRABAJADORES. Si un trabajador ha sido despedido injustificadamente, la Ley le concede dos acciones: la de reinstalación y la de pago de tres meses de salario, y si a su vez opta por esta, en razón de que el despido puede originar que el trabajador no se sienta ya contento o no esté de acuerdo, precisamente por lo injustificado del despido, en continuar trabajando en la empresa; pero no es posible admitir que un patrón esté autorizado para no aceptar el laudo que le ordena reinstalar al obrero, ya que con esto, se contraría el espíritu del Derecho del Trabajo, pues no puede entenderse que el legislador haya querido garantizar los derechos del obrero y al mismo tiempo haya dejado la posibilidad de que los patronos dejaran de cumplir sus obligaciones correspondientes. Así pues la Cuarta Sala de esta Suprema Corte ha concluido que la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución se refiere a un caso diverso de aquél en que los trabajadores demanden la reinstalación, pues de lo contrario, se haría nugatorio del derecho concedido en la fracción XXII, y por igual razón no pueden invocarse para los casos de reinstalación las disposiciones de los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo, que reglamentan en parte los mandatos contenidos en la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, pero no los previstos en la fracción XXII, cuando el obrero ha optado por la reinstalación. Tomo XLIX. Selva Gustavo Adolfo de la, pág. 681. LXII, Cantú Lucas 639, Huasteca Petroleum Co., 1540. (2ª. Parte del Apéndice al tomo LXXVI del Semanario Judicial de la Federación, Jurisprudencia definida de la Suprema Corte, México, antigua imprenta de Murguía 1944, pág. 1332.)

Sin embargo, y para oprobio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, (bien fuera por las tendencias civilistas de sus integrantes, o por razones políticas menos confesables, entre las cuales encontramos el cambio del régimen presidencial, de una presidencia con tendencias socializantes a cargo de Lázaro Cárdenas, a una presidencia abiertamente capitalista, encarnada por Ávila Camacho), cambió radicalmente su criterio y durante varios años determinó que era improcedente el derecho de los trabajadores de

³⁸ Trueba Urbina, Alberto. Op. cit. Pág. 298.

solicitar su reinstalación, ya que estimaban esto constituía una "obligación de hacer", motivo por el cual fueron despedidos y liquidados gran cantidad de trabajadores, lo cual no solo constituye en rigor una injusticia, sino además un ultraje a sus derechos constitucionales.

Dada la importancia que reviste, nos permitimos transcribir el criterio sustentado por la Corte en esos tiempos.

REINSTALACIÓN DE TRABAJADORES, LOS PATRONOS PUEDEN NEGARSE A ELLA, PAGANDO DAÑOS Y PERJUICIOS. Por obligación de hacer debe entenderse la prestación de un hecho, y en esta clase de obligaciones, la ejecución forzosa es imposible. La reinstalación al trabajo es una obligación de este tipo y por lo mismo su ejecución forzosa es imposible; por eso es que un patrón puede negarse a cumplirla pagándole al trabajador daños y perjuicios, según el espíritu de la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución Federal, que dispone que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto; y dicha fracción XXI con la XXII del mismo precepto Constitucional, se complementan entre sí y no se refieren a casos diversos, toda vez que cuando conceden al trabajador el derecho de exigir el cumplimiento forzoso del contrato de trabajo, o bien el pago de los daños y perjuicios, y por otra parte, cuando se dice que el patrón puede negarse a acatar el laudo de la Junta o a someter sus diferencias al arbitraje, en los casos de cumplimiento del contrato de trabajo, se está subordinando el derecho del trabajador a la naturaleza de las obligaciones cuyo cumplimiento se exige, y es claro que ni el legislador ni el juzgador pueden llegar a hacer cumplir obligaciones de imposible realización, ni tampoco se puede dejar al trabajador sin la justa compensación por la negativa del dador del trabajo, a cumplir con la obligación de hacer, ya contraída. Tomo LXVII, Cué Oscar, Pág. 2044; LXXXV, Cía. Terminal de Veracruz, S.A., 4766; Cía del Ferrocarril Sud-Pacífico de México, 9383; LXXVI, Briseño Guadalupe 2467; LXXVII, Cía Industrial de Parras, S.A. 1305. (Apéndice de Jurisprudencia al Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, México. Antigua Imprenta de Murguía, 1955, Pág.1640.)

Años después, en 1962, se reformó el artículo 123 Constitucional, por medio de la cual se adicionó la fracción XXII anteriormente transcrita para incluir el siguiente mandato: "La ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización".

A decir de algunos tratadistas, al facultar la propia Constitución a la Ley Reglamentaria para establecer una serie de excepciones al principio general, se vulnera a sí misma, ya que contraría a la teoría constitucional esta delegación de facultades, ya que si bien, la función de la Ley secundaria es reglamentar a la primaria, no le es dable a la primera limitar a la segunda, la cual sólo puede ser limitada por otra norma de su misma jerarquía, y siendo la Constitución la norma suprema, caemos en una paradoja.

Esta reforma constituye el instrumento más poderoso que la Constitución otorga a los patronos, una facultad que, para los trabajadores que se encuentran en esos supuestos previstos por la Ley Federal del Trabajo, termina no solo con su derecho a la estabilidad, sino en ocasiones, con una vida de trabajo dedicada al aprovechamiento del patrón. Esta adición a la fracción constitucional le otorga la gran canongía a la clase patronal de "deshacerse" de trabajadores que le resulten indeseables, situación que no veríamos mal si esto tuviera una verdadera justificación, pero que en la práctica se ha convertido en la forma más sencilla de despedir a una gran cantidad de empleados que han tenido la desgracia de ser contratados en una categoría especial como lo es la de los trabajadores de confianza, aún y cuando ni siquiera se trate de trabajadores que

efectivamente lleven a cabo funciones de inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general, funciones que éstos deben desempeñar para ser considerados como trabajadores de confianza, tal y como lo establece el artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo.

Habiendo hablado ya del nacimiento de este principio en la Constitución, a continuación ahondaremos en el tema, estableciendo los conceptos que sobre la estabilidad en el empleo han elaborado diversos tratadistas.

1.3.6.1.- CONCEPTO DE ESTABILIDAD.

Al decir del maestro José Dávalos Morales: "Este principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera. Sin este principio los postulados de igualdad, libertad, y el trabajo como derecho y deber sociales, quedan sin sustento."³⁹

Mozart Víctor Russomano afirma que "son normas de estabilidad del trabajador en la empresa todas aquellas que tienen como objetivo evitar o restringir la extinción del contrato de trabajo, en cualquiera de sus modalidades" "La estabilidad es un obstáculo que se opone al libre despido de un trabajador por un acto unilateral del empresario". "Es la negación, no solo jurídicamente sino también de hecho, de la prerrogativa patronal de despedir sin causa".⁴⁰

Para el Maestro Hugo Ítalo Morales, "La estabilidad es un derecho que se concede a los asalariados el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato".⁴¹

Por su parte, Mario De la Cueva considera el principio de estabilidad en el empleo como: "un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que haga imposible su continuación".⁴²

No debemos perder de vista la postura del Maestro De la Cueva, en la estima que este derecho a la estabilidad en el empleo no consiste solamente en la facultad otorgada a los trabajadores de permanecer en sus empleos hasta en tanto no cometan una falta de tal modo grave que los lleve a ser despedidos de los mismos, sino que, expone, es un derecho que a su vez, genera otro derecho muy importante, como es el derecho a la antigüedad, ya que al no poder ser despedido un trabajador injustificadamente, va generando un mayor tiempo de servicios para el patrón, derecho, que a su vez, engendra otros derechos que sin el primigenio no podrían existir, como el beneficio de la jubilación, por ejemplo.

³⁹ Dávalos Morales, José. Op. cit. Pág. 25.

⁴⁰ Russomano, Mozart Víctor. Op. Cit. Págs. 11-12..

⁴¹ Morales Saldaña, Hugo Ítalo. "La estabilidad en el empleo", México, Editorial Trillas, 1987, Primera Edición, Pág.19.

⁴² De la Cueva, Mario. Op. cit. Pág. 219.

Existen una gran cantidad de definiciones del principio que nos ocupa, debido a la importancia que el mismo reviste. Este principio, otorga a los trabajadores seguridad y confianza en su permanencia en los empleos, lo cual, a nuestro modo de ver, no solo los beneficia en tanto que pueden desempeñar sus trabajos con desenvoltura y libres del temor a que sobrevenga una ola de despidos que los dejen "en mitad de la calle", sino que al mismo tiempo, fomenta que los trabajadores desarrollen un sentimiento de solidaridad con la empresa o dependencia que los ocupa, debido a que, al compartir el mismo destino, les interesará y contribuirán al mejor desempeño y productividad de sus fuentes de trabajo, ya que si las empresas son fuertes y se encuentran en óptimas condiciones económicas, ello redundará en beneficio de sus trabajadores, tanto en sus condiciones laborales, como en la supervivencia y permanencia de sus empresas.

Múltiples son las bondades de este principio de estabilidad, sin embargo, algunos tratadistas se han convertido en detractores de este derecho de los trabajadores, debido, tal vez, a sus tendencias ideológicas, las cuales se identifican mayormente con los intereses de la clase patronal. Pues bien, esta corriente de jurisprudencia estima que el principio de estabilidad, cuando se lleva al extremo de ser "obligatoria" resulta antijurídico, en tanto que, implicando la relación laboral un contrato entre las partes, un acuerdo de voluntades, resulta imposible pretender obligar a una de estas partes a dar trabajo a otra de forma obligatoria. Al respecto, bien podríamos adoptar la posición del maestro Trueba Urbina, que considera que la doctrina civil es inoperante en el Derecho del Trabajo, ya que en éste si es posible coaccionar a una persona a que cumpla con sus obligaciones, ante la ineficacia de la autonomía de la voluntad y el carácter de la relación de trabajo.

Los estudiosos de la materia contrarios a este principio de estabilidad en el empleo, estiman que es antieconómico, porque favorece que algunos trabajadores, en virtud de tener asegurado el empleo, no se ocupen de sus labores con el esmero necesario, lo cual se presta a que exista una actitud conformista entre ellos. También suelen hacer uso de un argumento que cae por su propio peso, pues estiman que los "buenos trabajadores" no requieren de la protección del principio de estabilidad en el empleo, puesto que al desempeñar bien su trabajo, no le conceden motivos a los empleadores para despedirlos injustificadamente. Al respecto solo comentaremos que, en tratándose de empresas "grandes", en las cuales los recortes de personal son el pan cotidiano, éstos se realizan generalmente por áreas o departamentos, digámoslo en otras palabras: despidos masivos, por lo que difícilmente los empleadores se cuidarán de que un empleado eficiente que forme parte de una de las áreas a "desaparecer", quede sin trabajo.

Establecidos ya los conceptos proporcionados por los tratadistas, podemos colegir que existen dos tipos de estabilidad, los cuales estudiaremos a continuación.

1.3.6.2.- ESTABILIDAD ABSOLUTA.

Para establecer la diferencia entre la estabilidad absoluta y relativa, debe tomarse en cuenta el grado de libertad que las leyes conceden al patrón para dar por terminada la relación de trabajo de manera unilateral.

Tenemos así que para Mario De la Cueva nos encontramos en presencia de la 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. Y se habla de estabilidad relativa 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.⁴³

Al decir del Hugo Ítalo Morales, la estabilidad absoluta, "Siempre obliga al patrón a reinstalar, mientras subsistan las condiciones que motivaron la prestación del servicio".

Si bien en esencia son similares, la diferencia entre las definiciones que nos proporcionan estos tratadistas radica en que el maestro Morales enfoca el problema desde el despido como acto generador, es decir, que se podrá entrar al análisis del asunto y determinar si existe estabilidad absoluta o relativa, sólo cuando se haya producido el despido y en tanto se le conceda o no al trabajador el derecho de ser reinstalado en su empleo.

Cuando nos encontramos en la hipótesis en la cual se despiden injustificadamente a un trabajador, si la Ley le otorga el derecho de ser reinstalado en su empleo, aún en contra de la voluntad del patrón, una vez que se ha demostrado lo injustificado del despido, nos encontramos ante un régimen de estabilidad absoluta.

En renglones anteriores hemos manifestado que este principio de estabilidad en el empleo nació en la Constitución de 1917, y que fue consignado en ésta de manera absoluta, ya que en los casos de despido injustificado, se establecía que el patrón estaría obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Ya dijimos también, como con la reforma constitucional de 1962, se pasó del régimen de estabilidad absoluta, al de estabilidad relativa.

Mucho se ha criticado este principio de estabilidad cuando se aplica de manera absoluta. Se ha dicho que es imposible obligar al patrón a contratar a un trabajador determinado o a convivir con él si no es de su agrado. Hemos de reconocer que coincidimos con este punto de vista cuando nos encontramos en una situación tal en que, en efecto, la relación es tan estrecha entre patrón y trabajador que es imposible la convivencia si existen desavenencias entre ellos, tal podría ser el caso de un patrón persona física y un subordinado; sin embargo, no sucede lo mismo cuando nos encontramos con una empresa que contrata a una gran cantidad de trabajadores, o aún con una dependencia gubernamental, pues en este tipo de empresas, inclusive determinar quién es el patrón representa una dificultad, y aún y cuando pudiera determinarse efectivamente en quién recae esta responsabilidad, el trato en entre éstos no puede ser más impersonal; seamos realistas, la posibilidad de que un mecanógrafo de nivel medio o bajo (aunque el contrato que le haya sido expedido sostenga que es un trabajador de confianza), se tope siquiera con el director general de una empresa internacional es muy pequeña, ya no digamos que tenga un "contacto directo y permanente" con él.

Pese a todas las críticas que este régimen de estabilidad absoluta ha recibido por la doctrina, nos encontramos con que a nivel internacional, aún existen algunas legislaciones que consignan la estabilidad absoluta en sus relaciones laborales, ejemplo de lo anterior tenemos a países tan disímiles como Costa Rica y Noruega.

⁴³ De la Cueva, Mario. Op cit. Pág. 221.

1.3.6.3.- ESTABILIDAD RELATIVA.

El Maestro Hugo Ítalo Morales respecto a la estabilidad relativa afirma que se encuentra en las mismas condiciones que la estabilidad absoluta, pero admite excepciones por razones técnicas, económicas, éticas, etc.

Nos encontramos ante una estabilidad relativa, cuando la Ley establece casos de excepción en los cuales, pese a comprobarse lo injustificado del despido, el patrón tendrá la facultad de negarse a reinstalar al trabajador o a cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.

La gran mayoría de los autores coinciden en que este régimen es el más idóneo y realizable, ya que si bien, protege a la mayoría de los trabajadores, otorgándoles seguridad y certidumbre en sus empleos, no deja de contemplar ciertos casos especiales, algunas especies de relaciones laborales que por sus características peculiares, merecen ser consideradas como casos excepcionales.

Hemos de reconocer que en el mundo son más las legislaciones que adoptan esta posición, sin embargo, para nosotros es fundamental destacar que la reforma constitucional de 1962 dejó la puerta abierta de par en par para que las empresas con toda libertad lleven a cabo "ajustes de personal", dejando sin ocupación a cientos de trabajadores algunos de los cuales, no logran conseguir otro empleo, dadas las difíciles circunstancias económicas por las que atraviesa nuestro país.

Nosotros no pretendemos colocarnos en una posición irreductible, y si bien estimamos que la estabilidad en el empleo es un principio nobilísimo del que nos parecen merecedores todos los trabajadores, por otro lado también consideramos que sería un exceso pretender que se impusiera el régimen de la estabilidad absoluta, es decir, que se obligara en todos los casos a los patrones a reinstalar a los trabajadores en sus empleos, ya que si bien es cierto que la Ley enumera una serie de causales por las cuales un trabajador puede ser despedido de su trabajo, y que en virtud a ellas, cualquier patrono puede sin responsabilidad prescindir de un empleado pernicioso, también es cierto que existen algunos sujetos que son extremadamente cautos al respecto y que evitan por todos los medios incurrir en esas faltas graves y que, sin embargo, representan en ocasiones, una carga para la empresa, ya que no se desempeñan adecuadamente. Pero solamente en casos extremos, cuando sea verdaderamente imposible que la relación de trabajo se desarrolle normalmente es que consideramos prudente se conceda esta facultad al patrono, lo cual, a nuestro juicio, debería ser fehacientemente comprobado, lo cual en realidad, entraña muchísimas dificultades en la práctica.

Pero como sobre esta posibilidad trata precisamente esta tesis, no deberemos adelantarnos a sacar conclusiones, sin antes fundamentar nuestro punto de vista con argumentos que expondremos a lo largo de este trabajo.

Concluiremos el presente capítulo con las palabras del maestro Alberto Trueba Urbina, que representan el más brillante epílogo para el tema que nos ocupa.

"Nuestro país puede vanagloriarse aún de haber sido el primero en establecer constitucionalmente la estabilidad obrera absoluta, pero componendas en nuestra evolución política originaron el cambio de jurisprudencia, motivando comentarios en el extranjero. Guillermo Cabanellas, muy bien informado anota: "por la interpretación jurisprudencial, el derecho a la

estabilidad absoluta en el empleo de los trabajadores ha pasado a ser un derecho más nominal que efectivo, al menos como en otras legislaciones se entiende lo mismo". (Tratado de derecho laboral, Tomo II, Ediciones El Gráfico Impresores, Buenos Aires, pág. 716). El propio autor es partidario de la estabilidad relativa y seguramente aprobará la reforma con la que México deja de ocupar su sitio de vanguardia y pasa a formar un puesto de segunda en el montón de legislaciones de estabilidad relativa"

¿Cuál es el efecto jurídico de la reforma a la fracción XXII?. Evidentemente es destructivo del principio de estabilidad laboral, ya que autoriza a la Ley ordinaria para determinar los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización; por esto puede decirse que la estabilidad de hoy es a medias o relativa, al modificar radicalmente la regla que establecieron los Constituyentes de 1917. Con cuanta certeza De la Cueva escribe. "El Derecho Mexicano del Trabajo ha sido determinante en la evolución del derecho de los pueblos de América del Sur; y es doloroso contemplar que en tanto aquellos pueblos avanzan en el sentido que indican nuestras instituciones, nosotros nos empeñamos en destruirlas". Esto dice a propósito de la reinstalación en Cuba (antes de Fidel Castro), Brasil y otros países, que copian la legislación mexicana. ¡Pero, que ironía! Jamás pensó el maestro mexicano que él iba a contribuir a la destrucción del principio de inamovilidad, pues lamentablemente lo que el ejemplifica como excepción específica para la pugna entre "amas de casa y sus sirvientes" se ha tomado como principio general reformativo de la reinstalación plena. Es más, su pensamiento es claro al respecto, como se deriva del párrafo que se reproduce en seguida con toda su amplitud:

"Hemos analizado el problema alrededor de la relación de trabajo que podría llamarse tipo, esto es, a propósito del obrero industrial. En alguna ocasión decíamos que la característica de la producción contemporánea es su impersonalidad; a los compradores no les interesan los nombres de los obreros que trabajan en la fábrica y también para el empresario son indiferentes las cualidades personales del trabajador; que éste sea simpático o antipático, jovial o reservado, no tiene influencia alguna en la relación de trabajo; y la razón es obvia; el patrono no está en contacto constante con sus trabajadores y el trato con los mismos prácticamente desaparece. Esta situación no puede extenderse a todos los contratos de trabajo y, de manera especial, al servicio doméstico. Sería imposible exigir de una ama de casa que conviviera con un doméstico que le es antipático o con quien ha tenido un disgusto, aún motivado por ella misma. El Derecho del Trabajo tiene como límite los derechos fundamentales de las demás personas, entre los cuales debe colocarse el no convivir con personas que no son de nuestro agrado. Quiere esto decir, y sin que sea el último ejemplo, que habrá casos en los cuales ni puede aplicarse la doctrina que defendemos, pero la razón será otra, no la que se trata de una obligación de hacer, sino el respeto y la consideración que la ley debe otorgar a todos los hombres. Y los casos de excepción podrán multiplicarse. En efecto, la ampliación se encuentra ya en el estudio del Secretario del Trabajo, Licenciado Salomón González Blanco: Las reformas a las fracciones XXI y XXII contemplan una excepción a los principios generales: las relaciones de trabajo implican, frecuentemente, un contacto personal y directo entre el trabajador y el patrono y aún cierta convivencia entre los dos. Cuando tal cosa ocurre, servicio doméstico, pequeña industria, secretarías privadas, empleados de confianza y otros semejantes, no siempre es posible obligar al empresario al cumplimiento de la relación jurídica, porque equivaldría a imponerle la convivencia forzada con otra persona, situación que contraría la idea de la libertad humana. De ahí que se incluya un párrafo en la fracción XXII, en la que se dice, que "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". (Revista Mexicana del Trabajo, México, mayo-junio, 1962, pág. 30).

De la Cueva concretó de manera especial el servicio doméstico pero recalca que no es el último empleo, pues habrá otros casos de excepción, independientemente del trabajo industrial. Abierto el portón de las excepciones, el Secretario del Trabajo, con su indiscutible calidad laboral, enriquece la nómina de exclusiones al señalar además del servicio doméstico los siguientes: pequeña industria, secretarías privadas, empleados de confianza y otros semejantes en que no es posible obligar al empresario al cumplimiento de la relación. ¡Quién sabe cuántos casos más de excepción establecerá la Ley reglamentaria, o tal vez menos si nuestras objeciones se meditan! ¡De la pequeña industria se podrá pasar a la gran industria, con fundamento en la prosperidad de ésta! etc. Ojalá que la Ley Reglamentaria puntualice con sentido proteccionista del trabajador las "diversas situaciones que pueden mediar en un despido injustificado para eximir al patrono de la

obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización", en que el señor Presidente fundamente la reforma en el considerando octavo de su iniciativa; ya que la inamovilidad obrera absoluta queda sólo como un "principio social" teórico, herido mortalmente, nulificado, que recuerda el pasado de viejas jornadas del Parlamento revolucionario de 1917.

Por tanto, es simulada la preocupación del sector patronal contra la reinstalación obligatoria, la Ley secundaria podrá fácilmente hacerla ineficaz, además, porque la reforma quiebra la rigidez del principio absoluto de estabilidad obrera que consignaba la Constitución Social, parte complementaria de la Constitución Política; lo cual trae consigo la pérdida de la seguridad formal de un elevado mandamiento de justicia social que se transforma en relativo".⁴⁴

⁴⁴ Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo artículo 123", Editorial Porrúa. México, 1962. Págs. 254-258.

CAPÍTULO 2

MARCO HISTÓRICO DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

ANTECEDENTES

Es opinión generalizada entre los tratadistas que con la llegada de los Españoles a tierras americanas, y producto de la Conquista y Colonización de los territorios, comenzó a gestarse la explotación del hombre blanco sobre el indígena americano.

Varias fueron las formas de explotación desarrolladas en esas épocas por los conquistadores, entre las cuales se mencionan las encomiendas, repartimientos, peonajes, obrajes y los gremios. Cada uno de estos sistemas de trabajo tenía sus peculiaridades, sin embargo, el común denominador en todos ellos era el dominio absoluto que ejercía el explotador sobre los indígenas, a los cuales se les daba un trato inhumano, ya que no eran considerados como personas, sino como mercancías o animales, constituyéndolos en auténticos esclavos.

Los historiadores señalan que estas prácticas fueron conocidas en España y que la reina Isabel la Católica, para paliar un tanto la situación, propuso se creara un cuerpo de leyes para la protección de los indios y para frenar el régimen de explotación a que eran sometidos. Nacieron así las Leyes de Indias, que básicamente constituían normas de buen trato para evitar que sufrieran agravios en sus personas, pero al mismo tiempo planteaban las diferencias existentes entre españoles e indígenas, ya que estos últimos no tenían derecho a la propiedad inmueble, a trabajar libremente, etc. Estas normas nunca fueron aplicadas.

La Conquista trajo como producto el mestizaje, y con él, el nacimiento de varias clases sociales. Los Españoles Peninsulares, detentaban un poder económico y político que excedía con mucho a aquél al que podían aspirar los denominados Criollos, Españoles nacidos en México, situación que constituyó el detonante de la guerra cuya consecuencia fue la Declaración de Independencia de México. Uno de los primeros actos de los Insurgentes que pueden considerarse que contienen rasgos sociales fue el Decreto de abolición de la esclavitud, dado por Miguel Hidalgo en 1810; posteriormente, Morelos en su documento denominado Sentimientos de la Nación de 1823, pugnó por la creación de leyes que aumentarían el jornal del pobre.⁴⁵

Sin embargo, y ya consumada la Independencia, los años pasaron y en México seguían aplicándose las leyes europeas en lo relativo al trabajo, situación que aunada a la crisis económica resultante de una guerra, repercutió directamente en las clases más pobres del país. A causa de la inestabilidad política existente, se creó la primera Constitución en el año de 1824, más ésta tenía como finalidades, por un lado, declarar formalmente ante el mundo la Independencia del país, así como el sentar las bases de la nación mexicana, por esta razón no encontramos en ella ninguna disposición novedosa en el aspecto social. Muchos años, revoluciones y conflictos sociales habrían de pasar para tener el primer vestigio de protección laboral.

En el proceso de creación de la Constitución de 1856 de espíritu individualista y liberal, por vez primera se escucharon voces que clamaban por la protección de los

⁴⁵ De la Cueva, Mario, Op. cit. Pág. 40.

trabajadores, entre ellas la de Ignacio Ramírez, notable pensador adelantado a su época. Sin embargo, en esa época la corriente ideológica imperante en nuestro país estimaba en más valía la economía y el derecho a la propiedad privada. Únicamente se consignaron en el texto constitucional algunas disposiciones como la prohibición de obligar a una persona a prestar sus trabajos personales, sin retribución y sin su consentimiento, así como disposiciones relativas a la libertad de profesión, industria o trabajo. Algunos tratadistas estiman que estas últimas disposiciones fueron "consecuencia de la declaración de Filadelfia de 1787 y de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre obtenidos en la Revolución Francesa de 1789, que aproximadamente a un siglo después estábamos implementando en nuestra Constitución, cuando en el mundo europeo se debatían otras teorías políticas en cuanto a los derechos de los trabajadores, pues en 1848 ya había aparecido el Manifiesto Comunista que irrumpía a la clase trabajadora de Europa en la conquista de otros derechos laborales de mayor magnitud como lo eran el derecho a la asociación colectiva y la huelga."⁴⁶

Seguía imperando en nuestro país la inestabilidad política, mientras Juárez tuvo que enfrentarse con los intentos expansionistas de Napoleón III, al pretender éste establecer una monarquía imperial que sería dirigida por Maximiliano de Habsburgo, el cual, dicho sea de paso, no obtuvo ninguna ganancia de dicho experimento. Los autores señalan que durante su regencia, Maximiliano elaboró una legislación social vanguardista protectora de los trabajadores, sin embargo, por razones de todos conocidas, estas disposiciones no llegaron a surtir efecto alguno.

Restablecido el gobierno del Presidente Juárez, se creó el Código Civil de 1870 que contenía disposiciones tendientes a diferenciar la prestación de servicios con el contrato de arrendamiento, lo cual representó un pequeño avance en nuestra materia, pero por otro lado, la exposición de motivos del mismo señala en relación a los obreros que "es justo...que pueda despedirse y ser despedido a voluntad suya o del que lo empleó, sin que por esto pueda exigirse indemnización."⁴⁷ Resultan ociosos los comentarios al respecto, habida cuenta que aún no existía el Derecho del Trabajo en nuestro país. En adición, el Código Penal expedido dos años después consideraba como delito la asociación de trabajadores para la defensa de sus intereses.

Se ha dicho que el gobierno de Juárez, reprimió violentamente a los trabajadores y que estableció las bases que permitieron una mayor explotación de estos bajo el régimen de Porfirio Díaz. Adicionalmente, al expedirse en este tiempo las leyes de deslinde de terrenos baldíos, las tierras cambiaron de manos, pasando, curiosamente, de manos de sus originarios tenedores (comunidades ancestrales), a manos de los nuevos y poderosos terratenientes latifundistas, los cuales de este modo no solo obtenían territorios, sino también materias primas de gran valor.

Durante el gobierno de Díaz se vivió en México en un clima de estabilidad política, la cual consiguió a través de las negociaciones que sostenía con las burguesías norteamericana y europea, a las cuales les dio todo tipo de concesiones. Se desarrollaron enormemente los latifundios, las fábricas y las grandes empresas, (con lo cual se incrementó de manera importante la masa trabajadora). Este desarrollo se llevó a cabo a costa de esos trabajadores que eran inmisericordemente explotados por los empresarios norteamericanos. Ejemplo palpable de esta situación lo constituyen los movimientos

⁴⁶ Meléndez George, León Magno, "La Unificación del Sistema de Justicia Laboral", México, Editorial Porrúa, 2000, Pág. 90.

⁴⁷ De Buen, Néstor. Op. cit. Pág. 306.

obreros suscitados en Cananea y Río Blanco, dramas sociales de todos conocidos, que tuvieron consecuencias tan desastrosas para los trabajadores, producto de la feroz represión y del obscuro contubernio de Díaz con los empresarios. No debemos apartar de nuestras memorias, las injusticias que se cometían con aquéllos infelices que protestaban en contra del régimen porfirista, ya que eran enviados a realizar trabajos forzados a las zonas insalubres de Quintana Roo o Valle Nacional, de donde no regresaban más, y a los cuales se les aplicaba la ley fuga.

En el tiempo en que estos sucesos se generaban, en Estados Unidos, los hermanos Flores Magón daban a conocer su Programa del Partido Liberal Mexicano el 1° de Julio de 1906, el cual es considerado como precursor del artículo 123 constitucional. Nos permitiremos citar a Ricardo Flores Magón en una frase que describe vívidamente la situación que imperaba en aquéllos años y que, tristemente, parece ser idéntica a la que vivimos actualmente, a casi cien años de distancia, lo cual viene a demostrar que la Historia es cíclica: "Es inevitable el conflicto entre el pueblo y los tiranos; es irremisible el choque entre los que queremos libertad, derechos políticos, mejores condiciones de trabajo, independencia dentro de nuestra Patria, instrucción, moralidad... y los que quieren despotismo, miseria, vergonzosa sumisión al extranjero, ignorancia popular, empréstitos ruinosos y otras infamias que sólo benefician a unos cuantos pillos encumbrados, mientras que la nación desfallece agobiada por las explotaciones, triturada por la opresión y gangrenada por el oprobio de la esclavitud."⁴⁸

Por otro lado, motivada por las condiciones que vivía, y debido en parte también a la proliferación de ideas socialistas en el mundo, la clase trabajadora comenzó a buscar los medios para asociarse en la defensa de sus intereses, y de esa manera comenzaron a multiplicarse agrupaciones obreras entre las cuales encontramos el Gran Círculo de Obreros, el Gran Círculo Reformista, y la Gran Confederación de las Asociaciones de Obreros Mexicanos, las cuales publicaban sus ideas a través de su propia prensa, apareciendo varios periódicos, como: El Socialista, El Obrero Internacional, La Comuna Mexicana, El Imparcial, El Ahuizote, La Huelga, etc.⁴⁹

Entre lo poco positivo que podemos destacar del régimen porfirista, encontramos que en virtud del desarrollo industrial, se dictaron en aquellos años algunas leyes sobre accidentes de trabajo en los estados de México y Nuevo León, en las cuales se establecía el pago de indemnizaciones.

2.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917, NACIMIENTO DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

La inquietud social y política creció a partir de 1900, y en 1910, año en que llegó a su clímax la opresión política, la situación era ya insostenible. La población rural representaba la mayoría del total de los habitantes de la República y se encontraba sujeta a una servidumbre asfixiante y en una extrema miseria. Por otra parte, la clase trabajadora iba en aumento, mientras que a la denominada clase media se le exprimía para sostener el nivel de vida de los aristócratas, sirviendo de proveedores, mientras que estos últimos gozaban de gran poder y riquezas. Si bien es cierto, estas circunstancias

⁴⁸ Flores Magón, Ricardo. "Correspondencia (1904-1912), recopilación de Jacinto Barrera Bassols. Editorial, Universidad Autónoma de Puebla, México, 1989, Pág. 165, citado por Meléndez George, León Magno, Op. cit. Pág. 100.

⁴⁹ Idem, Pág. 98.

motivaron a las masas del pueblo a rebelarse contra el dictador, la Revolución fue un movimiento político, en contra de la última reelección de Díaz como Presidente.

La meta de la Revolución desde el principio, consistió en poner fin a la dictadura gubernamental, encarnada por Porfirio Díaz, la burguesía y el llamado grupo de los científicos. Es así como Francisco I. Madero se enfrenta al régimen del General Díaz para participar en la campaña presidencial de 1910, al amparo de los principios "Sufragio efectivo y no reelección". Presionado y a punto de ser apresado, Madero se ve obligado a lanzar el Plan de San Luis, firmado el 5 de Octubre de 1910, en el cual se desconoce al gobierno porfirista y convoca al pueblo al restablecimiento de la Constitución, señalando el día 20 de Noviembre para que la ciudadanía tomara las armas en contra del gobierno de Díaz. En este Plan se hace referencia al problema agrario, con la clara intención de atraer a la masa campesina, como un instrumento político.

Exiliado Díaz, fue electo Presidente de la República Francisco I. Madero. Entre las medidas favorables para la clase trabajadora que emprendió, tenemos las siguientes: expidió un decreto el 13 de Diciembre de 1911 por medio del cual propició la formación de la Oficina del Trabajo, dependencia creada con la finalidad de intervenir en la solución de conflictos entre el capital y el trabajo. Resolvió más de sesenta huelgas a favor de los trabajadores. Pese a ello, su gobierno, como la mayoría de los gobiernos de todos los tiempos, tenían intereses particulares, y por tal razón defraudaron las esperanzas de los campesinos y los obreros, llegando al grado de atacar al movimiento de estos últimos por medio de la prensa, (según consta en los periódicos de la época), situación que motivó que tomaran mayor fuerza los movimientos sociales entre los que se encontraban las huestes de Emiliano Zapata.

Un año después, surgen las organizaciones obreras denominadas: "Confederación de Círculos Obreros Católicos", y "Casa del Obrero Mundial"; esta última habría de ser de gran utilidad al gobierno del futuro Presidente Carranza, pero que en esas épocas fue clausurada por Huerta, con la consiguiente persecución de sus líderes. Con respecto a la primera organización obrera se ha dicho que de ella surge el primer proyecto integral orgánico del Derecho del Trabajo en México, en el que se contemplaba la propuesta de la creación de Consejos de Arbitraje para la solución de los conflictos de trabajo.

Con los asesinatos del Presidente de la República Don Francisco I. Madero y el Vicepresidente José María Pino Suárez, se desencadenó la Revolución Mexicana. Carranza, Gobernador del Estado de Coahuila, se levantó en contra del usurpador Victoriano Huerta y elaboró el famoso Plan de Guadalupe firmado en la Hacienda de Guadalupe, Coahuila, el 26 de Marzo de 1913. El citado Plan desconocía al General Victoriano Huerta como Presidente de la República, a los Poderes Legislativo y Judicial de la Federación, así como a los Gobernadores de los Estados que aún reconocieran los Poderes Federales. Nombra a Carranza Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, el cual, al triunfo de la Revolución se encargaría interinamente del Poder Ejecutivo, para posteriormente convocar a elecciones federales en cuanto se hubiera restablecido la paz, entregando el poder al ciudadano que hubiera resultado electo.⁵⁰

Como se desprende de su lectura, el Plan de Guadalupe perseguía finalidades de carácter exclusivamente político, pero, dos años después, vería la necesidad de adicionarlo, dándole un carácter y una ideología social, con el propósito de ganar la

⁵⁰ Trueba Urbina, Alberto. Op. cit. Págs. 22 y 23.

simpatía para su causa personal de las clases sociales más débiles económicamente hablando, pero más fuertes en cuanto a su número.

La Revolución continuó su cauce hasta que el 15 de Julio de 1914, el General Huerta abandonó el poder. En ese momento se desató la lucha por el poder que quedaba vacante, entre los tres grupos más poderosos que participaron en la lucha, el Ejército Constitucionalista, al mando de Carranza, la División del Norte, dirigida por Francisco Villa y finalmente, con Emiliano Zapata a la cabeza, otro grupo armado que aglutinaba a campesinos de los estados del sur de la República Mexicana; lucha en la cual, resultó vencedor Carranza. Éste, con la finalidad de afianzar el poder que detentaba, convocó a una convención de Generales y Gobernadores de los estados, habiéndose instalado la Asamblea en el recinto de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión el 1°. de Octubre de 1914.

Ante dicha Asamblea concurrió Carranza, para comunicarles a los participantes de sus diferencias con la División del Norte por un lado, y por otro, para señalar la necesidad de dar al gobierno provisional un programa político y aprobar reformas sociales relacionadas con el mejoramiento de la situación de la clase trabajadora, lo cual fue una maniobra política muy hábil que, a nuestro parecer, habría de traer consecuencias cuya magnitud no pudo prever el Primer Jefe.

Carranza no cejaba en su empeño, y una vez instalado en Veracruz, expidió el Decreto de Reformas y Adiciones al Plan de Guadalupe del 12 de Diciembre de 1914. En dicho decreto se dispuso se formularían leyes encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, garantizando la igualdad de los Mexicanos entre sí, mejorando la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general, de toda la clase trabajadora.

Meses antes comenzaron a producirse las primeras legislaciones estatales del trabajo, y es que, los trabajadores comenzaron a agruparse de manera cada vez más organizada, situación que impulsó a algunos gobernantes a elaborar leyes del trabajo que respondieran a las demandas de éstos. Y si a ese hecho le sumamos las instrucciones que posteriormente les serían dadas por Carranza en ese sentido, resulta lógico que se hayan generado tantos cuerpos normativos de manera simultánea y en un lapso de tiempo relativamente reducido.

Antes de abocarnos a la enumeración, si no al estudio de las leyes producto de la Revolución, estimamos pertinente hacer unas consideraciones con respecto al nacimiento del Derecho del Trabajo en México. Algunos autores sostienen puntos de vista encontrados al respecto.

Basta analizar el punto de vista de Néstor De Buen que considera que la legislación creada a partir de la Revolución fue producto de una ideología burguesa. Así lo manifiesta en su obra al estudiar el nacimiento del artículo 123 Constitucional: "Macías, (refiriéndose a uno de los Diputados Constituyentes encargados de la redacción del proyecto del artículo 123) con su extraordinaria inteligencia y su sólida preparación social, iba a ser el instrumento que recogiendo esas inquietudes, les amortiguara, y dándole un matiz socialista, sólo un matiz, visible más en el texto que en la norma... lograra la unanimidad respecto del artículo 123. Pero el resultado no fue un precepto marxista. Fue -y el tiempo lo ha confirmado si se contempla la evolución de México hacia un franco

sistema capitalista, con la interrupción cardenista- una solución burguesa, que mantuvo intacta la propiedad privada de los medios de producción."⁵¹

Por otro lado, citaremos al Maestro De la Cueva cuando declara que la nueva legislación que se fue creando como fuente del Derecho del Trabajo, nació "como un grito de rebeldía del hombre que sufría la injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller... .Antes de esos años sólo existía el Derecho Civil, para que el Derecho del Trabajo pudiera nacer fue preciso que la Revolución Constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa. Nuestro Derecho del Trabajo no fue nunca parte del Derecho Civil, tampoco su continuador o heredero, sino más bien su adversario... .Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores..."⁵²

Por nuestra parte consideramos que, enfocando el problema de una manera global, ambas teorías coinciden con la realidad. El Derecho del Trabajo nació como resultado de una combinación de factores políticos, sociales y económicos. Fue producto de una época de cambios que se suscitaban en el mundo entero. Surgían corrientes ideológicas novedosas, que tuvieron gran influencia en la humanidad, como el socialismo, por medio del cual muchas personas pensaron podría encontrarse una fórmula para nivelar las desigualdades sociales. Pero en oposición a estas doctrinas económicas, encontramos a los representantes del capitalismo, a los dueños del dinero, que oteaban el horizonte sociopolítico con notoria desconfianza. Es un hecho por demás conocido que los gobiernos de todos los tiempos han sostenido siempre relaciones muy estrechas con la clase poderosa, que es la que los mantiene en el poder, así que, en el caso específico del nacimiento del Derecho Laboral en México, estimamos que nació para proteger y beneficiar a los trabajadores, como respuesta a sus luchas y a sus exigencias, que por otro lado eran ineludibles, sin embargo, el Estado, no se olvidó de salvaguardar sus intereses particulares así como los de sus "socios" capitalistas.

Proseguiremos nuestra narración histórica, haciendo una muy sucinta descripción de algunas de las leyes creadas antes del nacimiento del artículo 123 constitucional.

En 1914 se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió reducción de los salarios; Manuel M. Diéguez, en Jalisco, en Septiembre de 1914, por decreto establece el descanso dominical, la jornada de nueve horas y vacaciones.

En Octubre de 1914 Cándido Aguilar expidió una Ley en el estado de Veracruz, que establecía: Jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, reorganización de la Justicia obrera, creando, por Decreto de Agosto de ese mismo año, las Juntas de Administración Civil, en sustitución de las autoridades políticas del antiguo régimen, para conocer y dirimir las quejas entre los patronos y los obreros.

En el Estado de Coahuila en 1916 se dio a conocer un decreto en el mes de Septiembre, que creó dentro de los departamentos gubernamentales una sección de trabajo y en el mes siguiente publicó una ley en donde se ordenaba que en los contratos de trabajo se consignaran las normas sobre la participación obrera en las utilidades.

⁵¹ De Buen, Néstor. Op. cit. Pág. 353.

⁵² De la Cueva, Mario. Op. cit. Págs. 44-45.

La ley del Trabajo de Yucatán de fecha 11 de Diciembre de 1915 consignó los siguientes principios: las asociaciones, contratación colectiva, la jornada de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro a la semana. Comprende también las bases del Derecho Individual del Trabajo como la jornada máxima, el descanso semanal, el salario mínimo, etc. Se encuentran también las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores de edad; reglas sobre higiene y seguridad en las fábricas y las prevenciones sobre riesgos de trabajo.

Salvador Alvarado en esta ley yucateca creó las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, con amplias facultades procesales que rompieron la tradición civilista. El Tribunal constituía un cuarto poder independiente del Poder Judicial para resolver los conflictos laborales. Se consignaba en sus artículos 25 y 53 respectivamente: "para resolver las dificultades entre los trabajadores y patronos, se establecen Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje con la organización y funcionamiento que expresa esta ley. Estas Juntas y el Tribunal para el arbitraje obligatorio, se encargarán de aplicar en toda su extensión las leyes de trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro de esta legislación...", "los fallos del Tribunal de Arbitraje dictados con fuerza de convenio industrial son aplicables y obligatorios también para los patronos y para las uniones industriales que comiencen sus trabajos o que se organicen estando un fallo en vigor..."⁵³

Hemos de hacer notar, que el General Alvarado fue un hombre de ideas avanzadas, notable lector de libros sobre temas económicos, políticos y sociales. Con las medidas que dictó en Yucatán se anticipó en varias décadas a la legislación agraria y laboral de México, ya que instrumentó reformas legislativas que luego fueron incorporadas a la Constitución de 1917; pues cabe mencionar que la diputación yucateca al Congreso Constituyente fue portadora de esas iniciativas radicales inspiradas en el pensamiento visionario de Salvador Alvarado.

Sin embargo, pese a toda la legislación expedida en los diferentes estados de la República, subsistía el problema relativo a cómo resolver los conflictos laborales, pues la mayoría de los asuntos eran resueltos por Tribunales Civiles, ya que pocos fueron los estados que se ocuparon de crear órganos jurisdiccionales a propósito; además, existía el problema adicional consistente en precisar, si el mismo órgano jurisdiccional estaría facultado para resolver asuntos individuales y colectivos, jurídicos y económicos, pues en estas leyes no existía disposición expresa al respecto, y analizando las normas contenidas en éstas, se podía concluir, (como en el caso de la Ley de Yucatán a la que nos hemos venido refiriendo), que la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje estaba destinada a la resolución de asuntos colectivos y que no le daba importancia a los conflictos individuales.

La política del Primer Jefe con relación a los trabajadores es considerada por algunos autores como contradictoria, ya que si bien, gracias a él finalmente se elevaron los derechos de los trabajadores a rango constitucional, por otro lado, cometió graves atentados en contra de la masa obrera. Ejemplo de lo anterior lo tenemos en el hecho que narraremos a continuación.

Preocupado Carranza por la fuerza política y militar de Villa, y temiendo perder el poder, utilizó a una organización obrera, la denominada Casa del Obrero Mundial, (misma

⁵³ Meléndez George, León Magno. Op. cit. Págs. 110-111.

que, si bien en sus principios pudo haber representado auténticamente los intereses de la clase trabajadora, finalmente se sometió al poder Estatal), y celebró un pacto con ella. En dicho pacto se disponía que los obreros se adherirían al gobierno Constitucionalista, apoyándolo en todo momento, inclusive llegando a tomar las armas en su defensa, (integrando lo que se denominaría como "Batallones Rojos"), y a cambio el Gobierno atendería las justas reclamaciones de los obreros en los conflictos que pudieran suscitarse entre ellos y los patronos, como consecuencia del contrato de trabajo. Por supuesto que una vez derrotado Villa, y cuando ya no tuvo necesidad de ellos, despidió a los obreros con cajas destempladas. Aún más lejos llegó este, ya que expidió un decreto en 1916 en el que ordenaba la pena de muerte para los trabajadores huelguistas.

En nuestra opinión, el Señor Carranza era un hombre de grandes ambiciones, dotado de mucha habilidad y poseedor de los conocimientos necesarios para discernir cual era la posición más conveniente adoptar en determinado momento, es por ello que parece contradictorio su actuar, pues en ocasiones beneficiaba a las masas populares y en otras, las hacía víctimas de opresiones; en realidad, él actuaba según su conveniencia política.

Producto de lo anterior, Venustiano Carranza, comprendió que debían realizarse cambios en la Constitución, por medio de los cuales se diera cauce a las inquietudes sociales reinantes, (autores señalan que no era la intención de Carranza que se expidiera una nueva), de manera que convocó al pueblo para que eligiera representantes a una Asamblea Constituyente que determinara el contenido futuro de la Constitución, debiéndose instalar el Congreso Constituyente el primero de Diciembre del mismo año y el cual terminó sus funciones el 31 de Enero de 1917.

Las elecciones se llevaron a cabo, y se integró el Congreso Constituyente. Existen algunas fundadas sospechas de que dichas elecciones (como casi todas las elecciones que se celebran en este México nuestro), no fueron del todo democráticas, ya que en las condiciones de desorganización que imperaban en aquellos años, muchos representantes fueron designados directamente por las autoridades políticas, motivo por el cual, en el Congreso se encontraban personas extrañas a las causas cuyos destinos se verían modificados a partir de esa fecha. De cualquier forma, la Historia cuenta que en este Congreso se manifestaron dos tendencias, una de ellas era considerada progresista, a cuyos representantes se les denominó "Jacobinos", que eran apoyados por Álvaro Obregón, y la otra, que era la corriente conservadora y que representaba los intereses del Primer Jefe y que, curiosamente, fue la que imperó en el Congreso a fin de cuentas, puesto que fueron sus partidarios los encargados de la redacción de los proyectos de las normas que hoy son los artículos 5°. Y 123 de la Constitución.

En la Sesión inaugural del Congreso Constituyente de Querétaro del Primero de Diciembre de 1916, Venustiano Carranza, encargado del Poder Ejecutivo Federal, pronunció un discurso y entregó el Proyecto de la Constitución al Congreso. En dicho proyecto no existía ningún capítulo de reformas sociales, ya que era fundamentalmente político, además como el propósito del Primer Jefe consistía únicamente en reformar la Constitución de 1857, siguió el mismo corte de ésta.

En la Sesión del 26 de Diciembre de 1916, se dio lectura al Tercer Dictamen referente al Proyecto del Artículo 5°. de la Constitución, prolongándose el debate en torno a este artículo durante los días 26, 27 y 28 de Diciembre. Dada la relevancia de dichos

debates, ya que
las ideas más t

tículo 123 constitucional es producto directo de ellos, resaltaremos
dentales de estos diputados constituyentes.

Un grupo de Diputados legos en Derecho, entre los que figuraban los Diputados Aguilar, Jara y Góngora, representantes de los estados de Veracruz y Yucatán, (los estados con las legislaciones más progresistas en materia de trabajo de la República Mexicana), presentaron reformas al Proyecto del Artículo 5°. con el objeto de establecer en dicho precepto garantías para la clase trabajadora como la jornada máxima de ocho horas, prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres, descanso hebdomadario, derecho a la asociación profesional de obreros y patronos, la igualdad de salarios. Pedían también el derecho a obtener indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades causadas directamente por ciertas ocupaciones industriales, así como la creación de Comités de Conciliación y Arbitraje que serían los encargados de la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo. Los tres primeros puntos básicos fueron adoptados por la Comisión de Constitución. Sin embargo, la Comisión intentó aplazar la discusión de los demás puntos porque consideraba que no tenían lugar en la sección dedicada a las garantías constitucionales, por lo que proponía se discutiesen estos asuntos cuando se estudiaran las facultades del Congreso.

Catorce oradores se inscribieron en contra del dictamen. Algunos de éstos eran juristas que mostraron su inconformidad, ya que, debido a su formación profesional, no podían admitir en la Constitución conceptos contrarios al Derecho "clásico". El Diputado Lizardi, fue el primero que combatió el dictamen y propuso que todo lo relativo a trabajo se estableciera en el artículo 72 del proyecto, dándole facultades al Congreso de la Unión para expedir leyes del trabajo.

Sin embargo, los demás oradores en contra del dictamen opinaban que no representaba avances en la protección de los derechos de los trabajadores. Resonaron las palabras de los constituyentes más comprometidos con las causas sociales, entre los cuales citaremos a los siguientes:

El General Heriberto Jara, en trascendental discurso con ataques certeros a los tradicionalistas expone que la jornada máxima de ocho horas es para garantizar la libertad, vida y energía de los individuos.

Hizo uso de la palabra después otro Diputado, un obrero ferrocarrilero proveniente de Yucatán, Héctor Victoria, el cual rechazó el dictamen por parecerle insuficiente. Planteó la necesidad de crear bases constitucionales de trabajo, sobre las cuales legislarían los estados, y que debían referirse no sólo a la limitación de la jornada de trabajo, a la prohibición para las mujeres y los menores de laborar en jornadas nocturnas industriales y obligatoriedad del día de descanso semanal, sino que en éstas se debían consignar reglas respecto al salario mínimo, obligación de los industriales de pagar indemnizaciones por riesgos profesionales, así como el establecimiento de Tribunales de Conciliación y Arbitraje. De esta manera, el Diputado Victoria incluye en la discusión elementos consignados en la legislación Yucateca, producto, como ya hemos mencionado, de la ideología del General Alvarado.

Por su parte, el Diputado Froylán Manjarrez, en su discurso sostuvo la necesidad de transformar radicalmente la Constitución y pugnó por que se creara un título especial en materia de trabajo dentro de la Constitución.

El maestro De la Cueva en su obra señala que: "El Jefe de la Revolución tuvo noticia del debate, y comprendió que la decisión de la asamblea ya estaba adoptada. Con la visión que corresponde al estadista, Carranza decidió adelantarse a los oradores diputados y comisionó al Licenciado José Natividad Macías para que apoyase la adopción de un título especial sobre el trabajo".⁵⁴ De esta manera, Carranza tomó el control virtual de la Asamblea Constituyente, ya que, si bien, por un lado, parecería que se sometió a las exigencias de los Diputados, deseosos de reglamentar el trabajo con disposiciones favorables a la clase obrera, realmente, manejó la situación de forma tal que fueran Diputados adictos a él y en representación de sus intereses, los que introdujeran la idea de formular un proyecto nuevo, el cual, casualmente, se basó enteramente en un antiguo proyecto formulado por su hombre de confianza, José Natividad Macías, por instrucciones y con la atenta supervisión del Primer Jefe. Algunos autores consideran, que Carranza permitió la creación de estas normas laborales, en primer lugar, porque la clase obrera no representaba una fuerza muy grande, por lo que no era perjudicial para sus intereses, y en segundo lugar, a que le preocupaban en mayor medida los movimientos campesinos que se desarrollaban a todo lo largo del País, aunado al hecho que requería el apoyo de los otros jefes revolucionarios que sí estaban influenciados por ideas socialistas y de justicia social que flotaban en el aire en aquellos años turbulentos.

Resultado de lo anterior, durante la sesión del 28 de Diciembre, el Diputado Cravioto en su intervención, relató que en el año de 1913, José Natividad Macías elaboró proyectos de leyes laborales producto de las solicitudes formuladas por los trabajadores, proyectos que no llegaron a cristalizarse a causa de la oposición del régimen, pero que, "contaron ante todo, con la simpatía del ciudadano Primer Jefe, puesto que están de acuerdo tanto con sus ideas libertarias personales, como con las ideas de la Revolución...", por lo que el Primer Jefe, "comisionó al señor Macías para que pasase a los Estados Unidos y pudiese estudiar allí, con mejor amplitud, las futuras leyes mexicanas...".⁵⁵ Concluyó Cravioto proponiendo a la Asamblea que se retirara el dictamen y se formulara un artículo especial en el cual se estudiarían detenidamente las cuestiones obreras.

Allanado el camino por el Diputado Cravioto, habló enseguida el Diputado Macías, el cual pronunció un discurso en el que manifestó refiriéndose a las conversaciones que sostuvo con Carranza: "convino conmigo en los puntos cardinales sobre los cuales se había de fundar la legislación obrera, tomada de la legislación de los Estados Unidos, de la legislación inglesa y de la legislación belga...".⁵⁶

En este punto haremos una aclaración que nos parece pertinente. En la continuación de la exposición de los hechos históricos a que nos referimos, hemos de resaltar en lo sucesivo, las ideas de los diputados constituyentes que llevaron a la creación de los órganos encargados de la impartición de la justicia laboral, ya que en el capítulo tercero de la presente tesis, trataremos un tema de especial relevancia y que constituye uno de los cimientos de nuestro estudio, ya que está íntimamente relacionado con el principio de la estabilidad en el empleo. Nos referimos a la figura de la insumisión al arbitraje y el no acatamiento al laudo. Resulta fundamental conocer los motivos que propiciaron el nacimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, su composición y finalidades, para de esta manera, estar en posibilidad de comprender la figura a la que nos hemos referido en renglones anteriores.

⁵⁴ De la Cueva, Mario. Op. cit. Págs. 49-50.

⁵⁵ Diario de los Debates del Congreso Constituyente 1916-1917, México, 1960, Tomo I, Pág. 1027.

⁵⁶ Ídem, Pág. 1036.

Prosiguiendo con la exposición del Diputado Natividad Macías, en la sesión del 28 de Diciembre de 1916, afirmó: "en los países adelantados, donde los gobiernos se han preocupado por la redención de la clase obrera, donde han venido en auxilio de esa clase desgraciada, han dictado este sistema de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. No son tribunales, y voy a demostrar que si se convirtieran en tribunales, sería en contra de los obreros"⁵⁷. "Se necesita forzosamente el consentimiento de las partes y que en el caso de que no haya consentimiento de las dos partes, sean obligadas por la ley, que será un árbitro de derecho, y si estas juntas no vienen a solucionar,... esos gravísimos problemas, tienen que fallar conforme a la ley, y una vez desechada la ley, se sujetarán a lo pactado, y los jueces no pueden separarse de la ley y fallarán enteramente en contra de los trabajadores. De manera que los tribunales de derecho, no las juntas de arbitraje, serían esencialmente perjudiciales para el operario, porque nunca buscaría la conciliación de los intereses del trabajo con el capital..."⁵⁸

Antes de mencionar las palabras que hemos citado en el renglón anterior, el Diputado Macías expuso sus teorías respecto a la justa compensación o al salario que deben percibir los trabajadores, y consideró que las Juntas deberían ser las encargadas de determinar éste, conforme a las situaciones económicas del país y de las empresas en particular, las cuales, variarían necesariamente durante lapsos de tiempo relativamente cortos, por lo que, estimó, que si las Juntas constituyeran tribunales ordinarios, estarían, por su propia esencia, imposibilitadas para realizar estas labores. Por lo anterior, es que numerosos autores, e inclusive la propia Corte, como veremos en el siguiente apartado del presente capítulo, estiman que estas autoridades fueron creadas para dirimir conflictos de naturaleza económica. Sobre este punto en particular habremos de abundar más adelante.

Finalmente, el Diputado Macías puso a disposición de la asamblea el proyecto por él elaborado por instrucciones de Carranza, el cual, desde luego, contenía lineamientos sugeridos por el Primer Jefe, y "designó" al Diputado Pastor Rouaix como encargado de la elaboración de las bases generales de la legislación del trabajo.

La asamblea llegó a un acuerdo y la Comisión retiró su dictamen sobre el artículo quinto de la Constitución, a fin de presentar un capítulo especial en materia de trabajo que formara parte de la Constitución y en el cual se garantizaran los derechos de los trabajadores.

Se formó entonces un comité, presidido por el Diputado Pastor Rouaix, que era el Secretario de Fomento y en el cual participaban igualmente Natividad Macías, De los Ríos y otros más. Poco se sabe respecto a la elaboración del proyecto del artículo 123 constitucional, puesto que las reuniones del comité se celebraron prácticamente en privado, y con la participación de pocos diputados, sin embargo, de todo lo dicho en el presente apartado, podemos coleccionar la clase de intereses que estuvieron en juego durante esas sesiones. "Con base en los proyectos de Macías, la comisión formuló un anteproyecto, sobre el que cambió impresiones con un grupo de diputados y del que salió el proyecto final que se turnó a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea"⁵⁹.

⁵⁷ *Ibidem*, Pág. 1040.

⁵⁸ *Ibidem*, Pág. 1041.

⁵⁹ De la Cueva, Mario. Op. cit. Pág. 50.

En dicha comisión, se le hicieron algunas adecuaciones al proyecto, de manera que quedara protegido todo contrato de trabajo, y no solamente el trabajo económico, como lo consignaba el proyecto original. Al respecto se ha dicho, que ya que el artículo 123 constitucional desde su origen tuvo por objeto regular todo tipo de trabajo, sin distinciones, debía considerarse que en dicha protección se incluía a los trabajadores al servicio del Estado, sin embargo, tanto la Corte como las propias leyes establecerían más adelante que las relaciones laborales del Estado con sus trabajadores se regirían por lo dispuesto en las leyes del servicio civil, que dicho sea de paso, nunca se expidieron, dejando en total estado de indefensión a estos trabajadores. Abundaremos en dicho tópico posteriormente.

En la sesión de 23 de Enero de 1917, se presentaron a discusión los dictámenes de los artículos quinto y 123, reservándose la votación del primero, y comenzando la discusión del segundo. No queda mucho que comentar respecto a estas discusiones, puesto que no surgieron nuevas posturas, estando conformes los legisladores con el dictamen. Más tarde ese mismo día, se votaron conjuntamente ambos artículos, siendo aprobados. Así nació en nuestro País el Derecho del Trabajo, consignándose en el artículo 123 principios de todos conocidos.

En párrafos anteriores, dejamos establecido que para poder arribar a conclusiones bien fundamentadas en nuestro estudio, nos es menester estudiar con detenimiento dos cuestiones que encontramos reguladas en las fracciones XX, XXI y XXII del artículo 123 constitucional; de manera que, en los renglones siguientes, habremos de analizar, por un lado, el origen y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y por el otro, el origen de las normas consignadas en las fracciones XXI y XXII del dispositivo constitucional a que hemos hecho alusión.

Comenzaremos por exponer de manera somera el génesis de los órganos jurisdiccionales en materia laboral. Tenemos así que la fracción XX del artículo 123 constitucional de 1917 estableció que los conflictos de trabajo serían resueltos por un Consejo de Conciliación y Arbitraje. Más tarde, un decreto del presidente Carranza señalaría la forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y un año después, se publicaría el reglamento de las mismas.

Pero, ¿de donde tomaron los Diputados Constituyentes estas ideas?. Citaremos al maestro Rafael De Pina, el cual explica claramente esta situación. "Esta jurisdicción surge en los comienzos del Siglo pasado, en Francia, con los Consejos de Prud'hommes, que datan de 1806; en Inglaterra, con los Consejos de Conciliación y Arbitraje, que funcionaron con carácter privado, en virtud de convenios obreropatronales, hasta que en 1821 se dieron los primeros pasos para su reglamentación oficial; en Bélgica con los Consejos de Conciliación y Arbitraje, de iniciativa privada, como los Ingleses, hasta que en 1887, se crearon los Consejos de la Industria y del Trabajo; en Nueva Zelanda y en Australia, con los Tribunales de Arbitraje; en España, con la Ley de Tribunales Industriales de 1908; en Italia, con los Proviri, y en Alemania y Austria con los Tribunales de Trabajo... En México tiene su antecedente más inmediato en la Reglamentación del Trabajo dictada para el Estado de Yucatán por el General Alvarado, contenida en el Decreto de 14 de Mayo de 1915, que creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y la Ley de 11 de Diciembre del citado año, que estableció las Juntas de Conciliación para la misma entidad federativa."⁶⁰

⁶⁰ De Pina, Rafael. "Curso de Derecho Procesal del Trabajo". México, Ediciones Botas, 1952. Pág. 56.

"Los precursores del Derecho Laboral Mexicano, encontraron una gran diversidad de sistemas en el mundo, algunos países... mantenían un arbitraje forzoso para las partes, impartido por tribunales creados ad hoc para resolver conflictos de trabajo, otras legislaciones... que se ocupaban de la materia, preceptuaban el arbitraje voluntario para las partes, algunos por medio de tribunales judiciales, otras por tribunales administrativos".⁶¹

Siendo México en la década de 1910 a 1920 un país en el que el desarrollo industrial era incipiente, los legisladores se vieron precisados a "copiar" normas e instituciones aplicables en otros países más avanzados. En esos países sin embargo, la evolución de los órganos jurisdiccionales se dio de manera paulatina, como lo explica el maestro Castorena: "Dondequiera que surgieron los conflictos de trabajo, las partes tuvieron una autoridad jurisdiccional preconstituída, a la que correspondía, según la legislación ordinaria, el conocimiento y decisión de aquellas controversias. Si no un repudio franco, si una comprobada resistencia a ocurrir a la autoridad jurisdiccional organizada, dio lugar a la aparición de soluciones y ensayos de los más diversos tipos... El organismo paritario, comisión de obreros y patrones, creado mediante el acuerdo común, cumplió en los primeros días la función de hacer justicia en los conflictos de trabajo. Pero como el organismo carecía de imperio, se tenía necesidad de ocurrir a los Tribunales comunes para la ejecución de sus decisiones cuando la parte condenada se resistía al cumplimiento voluntario de las obligaciones impuestas por aquél órgano... "Al organismo paritario, siguió el órgano oficial para conciliar y para promover el sometimiento del conflicto a un particular o a una autoridad".⁶²

Así pues, en México la solución de los conflictos laborales se encomendó a órganos especializados distintos de los tribunales comunes, órganos que resolverían las cuestiones que se les sometieran por medio de la conciliación y el arbitraje. Sería conveniente, en este punto, definir este último concepto. El arbitraje ha sido definido como: "una forma de heterocomposición, una solución al litigio, dada por un tercero imparcial, un juez privado o varios, generalmente designado por las partes contendientes...siguiendo un procedimiento...la resolución por la que se manifiesta el arreglo se denomina laudo, cuya eficacia depende de la voluntad de las partes...".⁶³

"El arbitraje es siempre el resultado de un acuerdo de las partes; expresa la facultad de los interesados mismos; se dice comúnmente del derecho de los particulares para someter a personas o entidades privadas de jurisdicción, la solución de aquellos problemas jurídicos que no lograron resolver por sí mismos. El arbitraje, por su propia naturaleza, no es ni puede ser obligatorio. Uno y otro conceptos, se excluyen"⁶⁴. El arbitraje por su propia naturaleza, es potestativo para las partes. No perdamos de vista este hecho, que retomaremos con posterioridad.

Prosiguiendo con nuestro estudio, hemos de entrar al estudio de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 de la Constitución. Así nos encontramos con que la fracción XXI del mencionado precepto constitucional originario estableció lo siguiente: XXI. Si el patrón se

⁶¹ Rocha Bandala, Juan Francisco y Franco G.S., José Fernando. "La competencia en materia laboral", citado por Meléndez George, León Magno, Op. cit. Págs. 147-148.

⁶² Castorena, José de Jesús. "Procesos de Derecho Obrero". México, Imprenta Didot, S. de R. L., Sin año de publicación. Pág. 59.

⁶³ "Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano", Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, Editorial Porrúa, México, 1998, Tomo A-C. Pág. 238.

⁶⁴ Castorena, José de Jesús. Op. cit. Pág. 68.

negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por el Consejo, 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. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo. Correlativamente la fracción XXII del artículo 123 disponía: 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.⁶⁵

Hemos de comentar que estas dos fracciones anteriormente transcritas, fueron aceptadas por el Congreso Constituyente sin discusión alguna, como se desprende de la lectura de los debates respectivos. Cabría reflexionar un poco al respecto. ¿Cuál fue la razón por la cual no fue debatida la fracción XXI anteriormente mencionada?. Para algunos puede resultar contradictorio el hecho de que mientras la fracción XX establece órganos especializados en la resolución de los conflictos laborales, la fracción XXI faculta a los patrones para hacer caso omiso de la autoridad de dichos órganos, pudiendo negarse a someter el conflicto al arbitraje o a acatar el laudo. Efectivamente parecería que la Constitución, "con una mano da y con la otra quita", como coloquialmente se dice, o que incurre en una contradicción.

Sobre este punto haremos algunas consideraciones. Al analizar los debates de los Diputados Constituyentes, nos parece que la intención de éstos al ordenar la creación de los Consejos de Conciliación y Arbitraje, fue la de que dichos órganos se abocaran a la resolución de conflictos graves entre trabajadores y patrones, de aquéllos que por su naturaleza, afectaban directa o indirectamente a toda la sociedad, lo cual era causa de preocupación general. La doctrina y la legislación coinciden en denominar a este tipo de conflictos como conflictos colectivos de naturaleza económica, y son aquéllos que tienen como finalidad la modificación de condiciones de trabajo existentes, o la implantación de nuevas condiciones de trabajo para el futuro, destinadas a una comunidad de trabajadores o una rama de la industria.

Cuando se da un conflicto de esta naturaleza, en el que las partes disputan por obtener mejores condiciones laborales, es posible que la Junta proponga la solución a esta problemática, sin embargo, en nuestra opinión, creemos que es factible que los Constituyentes consideraran que, cuando se estuviera en presencia de conflictos en los cuales lo que estuviese en juego fueran cuestiones relacionadas con el aumento de salarios y prestaciones, no era posible obligar a los patrones a sostener una empresa que no produjera las utilidades necesarias, y a la cual le resultaría más onerosa su actividad que el cierre de la empresa. Es por esta razón, estimamos, que la Constitución otorgó la facultad contenida en su fracción XXI a los patrones, por ello, y por la naturaleza de la institución del arbitraje, es que éste fue considerado por la misma Corte como potestativo y no obligatorio. Contribuye a reforzar la teoría del arbitraje potestativo la situación que se presenta cuando los trabajadores hacen uso de su derecho de huelga. Si bien la legislación en un principio, contempló la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, posteriormente rectificó su postura, como se desprende de la ley vigente, en la cual se establece el principio del arbitraje potestativo para los trabajadores en caso de huelga. Obligar a los trabajadores a someter su conflicto a la decisión de la autoridad

⁶⁵ Trueba Urbina, Alberto. Op. cit. Pág. 101.

jurisdiccional, te
su derecho con:

directa de éstos, y por ende, nulifica la efectividad de

Hemos de hacer mención, que aún cuando la mayoría de los tratadistas del Derecho Laboral Mexicano coinciden en que la facultad conferida a los patronos en la fracción XXI del dispositivo constitucional es aplicable únicamente en los conflictos colectivos de naturaleza económica, algunos jurisconsultos sostienen una teoría opuesta. Tenemos así que para el Doctor Trueba Urbina: "La doctrina jurisprudencial... revela una ignorancia absoluta del proceso colectivo económico y de la sentencia colectiva, al declarar potestativo para el patrón el cumplimiento de la sentencia, fundándose en la fracción XXI del artículo 123 Constitucional que, según su propio texto, no tiene aplicación en los procesos económicos; puesto que sólo puede suponerse que rige en conflictos individuales, cuando expresa, en el caso de que el patrón no acate el laudo, que se declara terminado el contrato, quedando "obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salarios..."⁶⁶ Hemos de hacer notar, sin embargo, que el Doctor en obra diversa, se contradice al afirmar: "tratándose de las acciones obreras de cumplimiento del contrato, el patrono no podrá negarse al arbitraje o desobedecer el laudo de la Junta. Es decir, la fracción XXI es inaplicable a los conflictos jurídicos..."⁶⁷

También nuestros Tribunales de Amparo en sus fallos han diferido de criterio, como podemos concluir de la lectura de las siguientes tesis de Jurisprudencia:

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : LXXV

Tesis:

Página: 8468

ARBITRAJE, NEGATIVA DE LOS PATRONES A SOMETERSE AL. El artículo 123 de la Constitución Federal, a la vez que consagra un grupo de garantías mínimas, en favor de los trabajadores, prevé la resolución facultativa de determinados conflictos de carácter económico, bajo la intervención del poder público; por eso que al redactar la fracción XX del citado artículo el constituyente dijo: Que las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarían a la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, habiéndose reconocido en la siguiente fracción, a los representantes de esos dos elementos de la producción, la facultad para someter o no, a las expresadas juntas, la decisión de sus diferencias. A eso se debe que tales Juntas en su origen han sido órganos de carácter netamente administrativo, cosa que fue reconocida por esta Suprema Corte, en las primeras interpretaciones que hizo de aquel precepto, llegando a conceder competencia a los tribunales del orden común para resolver las controversias de carácter jurídico individual, planteadas al amparo del mismo precepto. Posteriormente, este alto tribunal cambió ese criterio, estableciendo que las Juntas tenían el carácter de órganos jurisdiccionales y que estaban dotadas de impero para hacer cumplir sus determinaciones. Así las cosas, vino la Ley Federal del Trabajo y el intérprete sostuvo que los conflictos individuales que son siempre conflictos jurídicos, habrían de reconocer forzosamente el carácter imperativo que tiene el Derecho del Trabajo, ya que no sería concebible en un orden estatal de derecho la posibilidad de la coexistencia de un órgano jurisdiccional la facultad de los particulares de no someterse a él; pero que tratándose de conflictos económicos, cuando se intente establecer con nuevas condiciones en el contrato de trabajo; entonces así podría el particular, en aplicación debida de la mencionada fracción XXI, no someterse al arbitraje, toda vez que nuestro derecho público no llega al extremo de obligar al particular a sostener la fuente de producción, pues esto sería contrario a la Constitución. Por otra parte; la Cuarta Sala de la Suprema Corte ha aceptado ya que el patrono puede negarse a acatar un laudo, cuando en el mismo se le imponen obligaciones de hacer, principios que deben de entenderse al caso de que el mismo patrono se niegue a someter sus diferencias al arbitraje toda vez que con ello se evitan la tramitación de un juicio que resultaría inútil al negarse dicho patrono a acatar el laudo que en él se dictara. Resumiendo tenemos que solamente en dos casos puede el patrono, amparado por la ley, negarse a someter sus

⁶⁶ Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", Teoría Integral, México, Editorial Porrúa, 1973, Segunda Edición Actualizada, Pág. 403.

⁶⁷ Trueba Urbina, Alberto. "El Nuevo Artículo ...". Op. cit. Pág. 253.

diferencias al arbitraje de las Juntas de Conciliación: cuando la acción pretenda una sentencia que deba establecer nuevas condiciones en el contrato colectivo de trabajo o cuando se demande el cumplimiento de obligaciones de hacer.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : XCVI

Tesis:

Página: 168

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, NO PUEDE DARSE POR TERMINADO, CUANDO EL PATRON SE NIEGUE A SOMETER SUS DIFERENCIAS AL ARBITRAJE O A ACEPTAR EL LAUDO QUE SE PRONUNCIE. La fracción XXI del artículo 123 de la Constitución Federal, establece que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar a obrero con el importe de tres meses de salarios, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Ahora bien, al derecho que da dicha fracción a los patronos, según el criterio sustentado al respecto, solo puede ejercitarse cuando se trate de conflictos obrero patronales, exigiendo el cumplimiento de obligaciones de hacer, o de laudos dictados en tales conflictos cuando en estos se les impone una obligación de hacer, como la reinstalación de los trabajadores despedidos en el desempeño de las labores que se les tenía encomendadas, porque al negarse a someter al arbitraje o acatar los laudos, reconocen los patronos la ilegalidad del despido o su deseo expreso de no querer que continúen a su servicio los obreros despedidos, y en esos casos, solamente la ley autoriza para que se den por terminados los contratos individuales de trabajo, teniendo el patrón la obligación de indemnizar a los obreros con el importe de tres meses de salario, además de las responsabilidades del conflicto, disposición esta que también se encuentra contenida en el artículo 601 de la Ley Federal del Trabajo. Por tanto, si se pretende que por no haberse sometido al arbitraje la parte patronal, se dé por terminado el contrato colectivo de trabajo vigente, es de concluirse que tal pretensión es infundada, ya que la indicada fracción XXI del artículo 123 de la Constitución Federal y el citado artículo 601 de la Ley Federal del Trabajo, son aplicables únicamente tratándose de contratos individuales y cuando se demandan obligaciones de hacer; pero no cuando se trata de contratos colectivos, porque se afectarían los derechos de los demás trabajadores pertenecientes al sindicato respectivo, quienes resultarían perjudicados sin motivo legal alguno, y además, porque se dejaría a la sola voluntad del patrón el cumplir con esos contratos.

Fuente Y Hermano, Sucesor. Pág. 168 Tomo XCVI. 5 De Abril De 1948. 4 Votos. Sostiene la misma tesis: Abril 5. Sociedad M: Fuerte Y Hno. Sucesor, contra actos de la Junta Especial No. uno de la Central de Conciliación y Arbitraje del Estado de Veracruz, Ver. y otra Autoridad. 4 Votos. El Art. 601 corresponde al 947 de la Legislación Vigente.

Quede pues, establecido que, en nuestro punto de vista, el espíritu de esta fracción constitucional en su redacción original pretendía establecer que las figuras de la insumisión al arbitraje y el no acatamiento al laudo eran facultades que debían ejercer los patronos y los trabajadores únicamente en tratándose de conflictos de naturaleza económica, (pese a que en la redacción de la fracción XXI del artículo 123 se hable de patrón y trabajador individualmente designados), más no en los conflictos jurídicos, porque no sería lógico que, por un lado, se faculte a los patronos para no cumplir con sus obligaciones legales, desacatando las resoluciones de un órgano jurisdiccional dotado con la fuerza coactiva para ejecutar estos fallos, y, por otro, tampoco sería posible, en el caso de que fuese el trabajador el que no acatase el laudo o se sometiese al arbitraje, que se diese por terminado el contrato de trabajo, pues con esto, estaríamos ante una renuncia de derechos, situación prohibida en el Derecho Laboral, ya que si nos apegáramos estrictamente a la interpretación gramatical del dispositivo constitucional, se terminaría el contrato, más dicha norma no contempla el pago de prestaciones como la prima de antigüedad, aguinaldo, participación de utilidades, o indemnizaciones, como las consignadas en el artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo, cuando es el trabajador el que se separa de la fuente de empleo por causa imputable al patrón.

Para apoyar nuestras aseveraciones basta con la simple lectura de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional. Por un lado, la Constitución en su fracción XXI concedía a los patronos la facultad de negarse a someter el conflicto a la jurisdicción del

Consejo o bien, a acatar la resolución que este emitiera, pero por el otro lado, en la siguiente fracción establecía que, tratándose de despidos injustificados, el trabajador tendría derecho a solicitar su reinstalación o la indemnización. Es decir, tratándose de despidos (conflictos jurídicos) el patrón estaba obligado a cumplir con lo que el trabajador solicitase, ya fuese su reincorporación al servicio o el pago de la indemnización. De esta suerte, y mediante una interpretación gramatical de los preceptos constitucionales, tenemos que, la insumisión al arbitraje o el no acatamiento al laudo nacieron como facultades patronales que sólo podían ejercitarse en aquéllos casos en que no estuviera de por medio un despido injustificado. Sin embargo, dada la ambigua y defectuosa redacción de estas disposiciones, cabría hacernos una serie de preguntas, ¿qué sucede en los casos derivados de los riesgos profesionales?, ¿estará facultado el patrón en estos casos para negarse a acatar las resoluciones de la Junta o a someterse a su jurisdicción?, ¿es jurídicamente posible que haciendo uso de esta prerrogativa, los patronos burlen las normas protectoras consignadas tanto en la Constitución como en las leyes reglamentarias, de manera que pudiera reemplazarse el pago de una indemnización derivada de un accidente de trabajo por una indemnización de cuantía bastante menor, como lo es la consignada en la fracción XXII?

Tememos no tener las respuestas a todas estas interrogantes, pero al respecto citaremos una tesis de jurisprudencia dictada por nuestro máximo tribunal.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : LIII

Tesis:

Página: 1262

CONTRATOS DE TRABAJO, TERMINACION UNILATERAL DE LOS. La fracción XXII del artículo 123 Constitucional, vino a resolver el grave problema relativo a la terminación unilateral de los contratos de trabajo. El derecho común admitía, en todos aquellos contratos en que no se había fijado un plazo de duración, o que no se había celebrado para la conclusión de una obra determinada, que cualquiera de las partes podía darlo por terminado, exigiéndose, a lo más, un aviso anticipado, cuya duración variaba entre ocho y treinta días; y como en realidad, los contratos de trabajo se celebran siempre por tiempo indefinido, existió en la gran mayoría de los casos, la posibilidad para los patronos, de despedir a voluntad a sus trabajadores. Ante la gravedad de esa situación, que hacía inestable la posición de los trabajadores en las empresas, la fracción XXII del artículo 123 determinó que el patrono no podría despedir a sus obreros sin causa justificada, y apareciendo evidente que el espíritu de ese artículo era corregir precisamente, aquella situación de los contratos por tiempo indeterminado, la Ley Federal del Trabajo, al reglamentarlo, estableció que los contratos por tiempo indeterminado, no podría concluir si no por causa justificada, por motivos imputables al trabajador, o por necesidad de carácter técnico o económico; en esa virtud, el contrato por tiempo indeterminado, que es el que fundamentalmente dio lugar al problema mencionado, no puede darse por concluido por voluntad del patrono, sino cuando concurren esas causas justas a que se ha hecho referencia. Ahora bien, la fracción XXII concede al trabajador que ha sido despedido, dos acciones; la de reinstalación y la de pago de tres meses de salario, y la razón de esta dualidad de acciones, está en que el despido puede originar, en multitud de casos, que el trabajador no se sienta ya contento, o no esté de acuerdo, precisamente por lo injustificado del despido, en continuar trabajando en la empresa y que entonces, en lugar de reinstalación opte por una indemnización. Atento lo expuesto y el carácter imperativo del artículo 123, cuyas normas se imponen en estos casos de manera obligatoria, resulta evidente que todo acto o toda disposición que tiende a destruir el derecho del trabajador, es contrario al texto y el espíritu de la repetida fracción XXII, sin que valga alegar que los derechos concedidos al trabajador en esta última fracción, se encuentran limitados por la XXII del propio precepto, porque tal criterio es contrario al espíritu del artículo 123 y a la naturaleza de la misma del derecho del trabajo, porque de dar tal alcance a la fracción XXI, resultaría que en multitud de casos, se harían nugatorios los derechos de los trabajadores cosa que se pone de manifiesto si se consideran los diferentes derechos que el repetido artículo 123 otorga a los obreros, entre ellos el relativo a la obligación de los patronos de indemnizarlos por los riesgos profesionales; si la fracción XXI autoriza al patrono, en todo caso, a no someterse al arbitraje de la junta, o a no aceptar el laudo, cuando el trabajador exija su indemnización por accidente sufrido en el servicio, o por haber contraído una enfermedad profesional, podrían los patronos, para eludir el cumplimiento de esa obligación, manifestar que no se sometían al arbitraje de la Junta, ya que en este caso no tendrían sino una responsabilidad limitada,

pago de tres meses de salario y de responsabilidad del conflicto, fijada en los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo, responsabilidades que son menores a las que corresponden a los riesgos profesionales. Y lo mismo que se dice de riesgos profesionales, ocurre a propósito de los restantes derechos, pues si un patrono deja de cubrir durante un largo periodo de tiempo su salario a un trabajador, podría igualmente, eludir el pago no sometiéndose al arbitraje de la Junta. Ahora bien, esta solución es evidentemente contraria a la naturaleza del Derecho del Trabajo y al espíritu que informa el artículo 123, pues no puede entenderse que el legislador hubiera querido garantizar los derechos de los obreros y al mismo tiempo hubiera consignado la posibilidad de que los patronos dejaran de cumplir las obligaciones respectivas. En consecuencia, cuando se trata de derechos que corresponden a cada trabajador, individualmente considerado, y que sean de los consignados en el artículo 123, la fracción XXI no puede tener aplicación, porque para que un derecho exista, es necesario que además se proporcione la vía para hacerlo efectivo, pues de no ser así, el derecho en realidad no existe y, vuelve a decirse sería ilógico suponer que el legislador consignara derechos que no pueden realizarse. Consecuentemente, debe concluirse que la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución, establece una regla general que sufre limitaciones señaladas en el mismo artículo y que en tal concepto, la fracción XXII del mismo viene a establecer limitación al derecho del patrono, para no someterse al arbitraje de la Junta, o para negarse a aceptar el laudo que se hubiere dictado, puesto que de no ser así, además de contrariarse el espíritu del mismo artículo 123, se haría nugatorio el derecho concedido a los trabajadores en la fracción XXII, porque bastaría la negativa del patrono a someterse al arbitraje, para que el derecho de elección de los trabajadores, entre las acciones de reinstalación y pago de indemnización de tres meses de salario dejara de producir efectos. Si pues, quisiera darse a la fracción XXI un valor absoluto, llegaría a establecer una contradicción evidente entre esa fracción y la XXII, y siendo principio fundamental de interpretación, que cuando exista contradicción entre los preceptos y uno se refiera a situaciones generales y el otro a un caso excepción, el segundo viene a limitar, para ese caso, los alcances del principio general y es claro que la fracción XXII debe considerarse como una excepción de la XXI, y que la fracción XXI consigna un principio general y la XXII un principio especial, derivado de la naturaleza misma de estos preceptos, puesto que la fracción XXII sólo tiene aplicación en un caso concreto, sin que pueda ampliarse a otros y en cambio, la XXI sí puede extenderse a varias situaciones, esto es, puede tener aplicación con motivo de numerosos conflictos de muy diversa naturaleza, que pueden surgir entre las partes. No es pues, exacto, que la fracción XXI venga a constituir una limitación a la fracción XXII, sino que lo cierto es la inversa, según ha quedado demostrado.

TOMO LIII, Pág. 1262. Olivares Everardo. 31 de julio de 1937.

La Corte, en otra ejecutoria dispuso respecto de los casos derivados de riesgos de trabajo, que la multimencionada fracción XXI del artículo 123 establecía además de la indemnización consistente en tres meses de salario, la que derivara de la responsabilidad resultante del conflicto, y esa responsabilidad es a la que se refería la fracción XIV del mismo artículo constitucional, por lo que de esta manera dejó establecido que las Juntas podían resolver este tipo de cuestiones. No podemos dejar de mencionar, en honor a la verdad, que no es muy corriente que los patronos lleguen a negarse a someter su conflicto al arbitraje en estos casos, o a acatar el laudo de la Junta; sin embargo, dada la defectuosa redacción de la fracción XXI, es una posibilidad latente. En la práctica, los empleadores hacen con frecuencia uso de la facultad que les confiere la disposición constitucional, con las reformas que se realizaron en 1962, pero únicamente con el objeto de negarse a reinstalar a los trabajadores en sus empleos.

Cerrado el paréntesis, proseguiremos con la exposición de los hechos. En el momento de la promulgación de la Constitución de 1917, la preocupación principal de los legisladores se centraba en los conflictos que afectaban grupos de trabajadores, y dejaron de lado los conflictos individuales que nacían producto de violaciones a los contratos de trabajo, o conflictos jurídicos. De hecho, como veremos más adelante, durante algún tiempo, aún después de la expedición de la Constitución Política, para la resolución de los conflictos laborales, coexistieron las jurisdicciones de las entonces recién creadas Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los Tribunales ordinarios, ya que en algunos estados no se crearon estas Juntas, situación que derivó por otro lado, que el Jefe del Ejecutivo se viera obligado a participar en la solución de numerosas contiendas obreras.

"Ciertamente, su actividad jurisdiccional se redujo en un principio a las cuestiones de carácter sindical más apremiantes, reservándose la solución de los conflictos de trabajo, particularmente de los individuales, a los tribunales ordinarios. Mediante la ejecutoria Lane Mines Incorporated (1918), la Corte adoptó el criterio de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades creadas para el conocimiento de conflictos laborales colectivos y económicos, reservándose a los tribunales del orden común la resolución de los conflictos jurídicos individuales".⁶⁸ Dada la importancia que revisten, nos permitimos transcribir estos criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia.

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : III

Tesis:

Página: 552

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Carecen de imperio y no constituyen un tribunal: son únicamente una institución de derecho público, que tiene por objeto, evitar los grandes trastornos producidos por los conflictos entre el capital y el trabajo.

Amparo administrativo en revisión. "Lane Rincón Mines Incorporated". 23 de agosto de 1918. Unanimidad de nueve votos por lo que respecta al amparo que se concede, contra actos del Gobernador del Estado de México; por mayoría de ocho votos, por lo que toca al punto primero resolutivo del laudo arbitral, contra el voto del señor Magistrado González, que declaró que no son materia de amparo las resoluciones o laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; y por mayoría de siete votos, por lo que se refiere al segundo punto del laudo referido, contra los votos de los señores Magistrados González y Truchuelo: el primero, por la razón que se acaba de indicar en el punto anterior, y el segundo, porque estima que las Juntas sí tienen facultad para resolver, en definitiva, sobre la indemnización que debe pagarse al obrero, conforme a la fracción vigésima segunda del artículo ciento veintitrés constitucional. Se hace constar que el señor Presidente y el Magistrado Cruz, no estuvieron presentes, al dictarse esta resolución. La publicación no menciona el ponente.

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : III

Tesis:

Página: 552

ARBITRAJE. El aludido en la tesis precedente, es una institución oficial que tiene por objeto prevenir los conflictos colectivos entre el capital y el trabajo y presentar las bases, para que esos conflictos puedan ser resueltos.

Amparo administrativo en revisión. Lane Rincón Mines Incorporated. 23 de agosto de 1918. Unanimidad de nueve votos, por lo que respecta al amparo que se concede, contra actos del Gobernador del Estado de México; por mayoría de ocho votos, por lo que toca al punto primero resolutivo del laudo arbitral, contra el voto del señor Magistrado González, que declaró que no son materia de amparo las resoluciones o laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; y por mayoría de siete votos, por lo que se refiere al segundo punto del laudo referido, contra los votos de los señores Magistrados González y Truchuelo: el primero, por la razón que se acaba de indicar en el punto anterior, y el segundo, porque estima que las Juntas sí tienen facultad para resolver, en definitiva, sobre la indemnización que debe pagarse al obrero, conforme a la fracción vigésima segunda del artículo ciento veintitrés constitucional. Se hace constar que el señor Presidente y Magistrado Cruz, no estuvieron presentes, al dictarse esta resolución. Firma el señor Magistrado Colunga, en funciones de Presidente. La publicación no menciona ponente.

Respecto a las interpretaciones de la Corte, algunos autores estiman que la posición de ésta era clara en el sentido de que: "las Juntas conocen de conflictos colectivos económicos, pero las proposiciones que se formulan para evitar o resolver los conflictos no tendrían carácter de obligatorios, a no ser que las partes lo acepten... los conflictos individuales serán dirigidos por los tribunales del orden común, y las

⁶⁸ Santos Azuela, Héctor. "Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo". México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1987, Pág. 281.

resoluciones de las Juntas aceptadas por las partes, serán ejecutadas por las autoridades jurisdiccionales del orden común”.⁶⁹

Ahora bien, algunos años después, en 1924, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la ejecutoria “La Corona S.A”, reconoció que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son efectivamente tribunales de derecho, dotados de imperio para resolver los conflictos de trabajo y para imponer sus resoluciones a las partes de forma coactiva. Algunos autores consideran que la Corte se vio impelida a reconocerles este carácter a las Juntas en virtud de que las resoluciones dictadas por estas carecían de fuerza vinculatoria, lo cual hacía nugatoria la pretendida protección a los trabajadores. De esta forma, a través de ejecutorias y con el paso del tiempo, las Juntas se fueron convirtiendo en tribunales de derecho con características especiales, pues no sólo están facultadas para aplicar la norma jurídica al caso específico, como es el caso de los conflictos de naturaleza jurídica, sino que también crean la norma que ha de regir las relaciones laborales mediante la conciliación de los intereses de las partes, como en el caso de los conflictos económicos, los cuales no pueden resolverse mediante la aplicación de una norma de derecho, ya que para su resolución deben tomarse en cuenta consideraciones de carácter social y económico, aplicando lo que algunos autores denominan “justicia distributiva”, consistente en otorgar a las partes en conflicto, en este caso, a los participantes en la producción, lo que les corresponde, en la medida de sus necesidades.

Ahora bien, por lo que respecta a la aplicación e interpretación que la Corte dio a las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional que hemos estudiado en párrafos anteriores, nos encontramos con que serían varios y cambiantes sus criterios, ya que en principio, ésta determinó que no era posible admitir que un patrón estuviera autorizado para no aceptar el laudo que le ordena reinstalar al obrero, ya que no era lógico, que el legislador hubiera garantizado los derechos del obrero y al mismo tiempo dejara en libertad a los patronos para que no cumplieran sus obligaciones. Posteriormente, varió su criterio y estableció que no era posible obligar a los patronos a reinstalar a sus obreros, porque constituían obligaciones de hacer. Sería hasta 1962 cuando una reforma constitucional arrojaría alguna luz sobre el particular. Pero no nos adelantemos en el tiempo. Habremos de consignar otros hechos históricos antes de arribar a conclusiones.

2.2. REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1929, FEDERALIZACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

La fracción X del artículo 73 del proyecto de Constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo, más los constituyentes consideraron que esa disposición contrariaba al sistema federal, además estaban convencidos de que las necesidades de las diferentes entidades federativas eran diversas y que por tanto requerían de una reglamentación acorde a esas características. Por estas razones se dispuso en el párrafo introductorio del artículo 123 que el Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados expedirían leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir las bases dispuestas por la Constitución misma.

A partir de la expedición del artículo 123 de la Constitución, en algunos estados se crearon gran cantidad de leyes que daban a los trabajadores tratamientos distintos, en

⁶⁹ Tena Suck, Rafael, y Morales S. Hugo Ítalo. “Derecho Procesal del Trabajo”, México, Editorial Trillas, 1997, Quinta Edición. Pág. 65.

detrimento de algunos de ellos. Muestra de ello, es el hecho de que, mientras algunas de estas leyes contenían disposiciones destinadas a la protección de los trabajadores al servicio del estado, otras los excluían de manera expresa, situación que implica la negación del principio de igualdad. Aunado a este problema, surgió otro consistente en los conflictos de competencia, cuando estallaba una huelga o conflicto colectivo que se extendía a dos o más entidades federativas. Producto de esa problemática, el Ejecutivo Federal creó por decreto la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y su reglamento, la cual tendría a su cargo la resolución de conflictos que se suscitaran en materia de empresas ferroviarias, petroleras, mineras y textiles, asuntos que anteriormente eran resueltos por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, competencia que le fue otorgada mediante circulares expedidas por el mismo Secretario del ramo.

Se tenía planeada una reforma a los artículos 73 fracción X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la materia y para hacer posible la expedición de una Ley Federal del Trabajo. En esa virtud y aún antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó a una asamblea obreropatronal, que se reunió en la Ciudad de México el 15 de Noviembre de 1928 y en la cual se presentó para su estudio un proyecto de Código Federal del Trabajo. Éste constituye el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931.

La Constitución se revisó en el año de 1929 y se propuso que la Ley del Trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencias incluidas en la misma reforma. Así se allanó el camino para la creación de la Ley Federal del Trabajo que fue expedida el 18 de Agosto de 1931 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 28 del mismo mes y año.⁷⁰

2.3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, REGLAMENTARIA DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

Antes de la formulación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, existieron numerosos proyectos anteriores, mismos que fueron relegados debido a la oposición de los sectores obreros, ya que contenían algunas disposiciones que perjudicaban seriamente sus intereses, como el establecimiento del arbitraje obligatorio en las huelgas. En cuanto a las condiciones políticas que se vivían en la época en la que fue expedida esta ley, nos encontramos con que algunas de estas agrupaciones de trabajadores, con la finalidad de obtener mejoras en sus condiciones laborales, sometieron su libertad al buscar alianzas con el gobierno, el cual, estimando que éstas representarían un instrumento político muy poderoso del que dispondrían a su antojo, celebraron acuerdos fraudulentos con los líderes de las mismas, por medio de los cuales obtendrían su apoyo incondicional a cambio de favores y posiciones políticas para los dirigentes, además de beneficios en la ley. Motivo de estas alianzas por una parte, y de la presión de los auténticos sindicatos, nació la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que se refiere a la forma de resolver los conflictos laborales, en la ley se dispuso el establecimiento una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con residencia en el Distrito Federal y Juntas de Conciliación en cada estado o zona económica dependientes de la Federal, y en materia local, Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje estatales.

⁷⁰ Trueba Urbina, Alberto. "El Nuevo Derecho del Trabajo". Op. cit. Pág. 169.

Con respecto a la interpretación que el legislador ordinario dio a las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional, objeto de nuestro estudio, la exposición de motivos de dicha ley estableció una serie de consideraciones que debido a su importancia, nos permitimos reproducir:

“47. El Congreso Constituyente, al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no quiso darles funciones de tribunales de trabajo, es decir, no pretendió establecer una verdadera jurisdicción para resolver las controversias de derecho entre patrones y obreros. Pretendió establecer corporaciones de carácter administrativo desprovistas de imperio para ejecutar sus propios laudos, y destinadas a prevenir los conflictos o a proponer solución para ellos, siempre que tuvieran carácter puramente económico. Esto ha sido demostrado de manera concluyente en los trabajos que prepararon la redacción de la fracción XX del artículo 123 de la Constitución, y por el estudio comparado de las Leyes de Bélgica y de los Estados Unidos, que le sirvieron de modelo. Durante los años que siguieron a la promulgación de dicho Código Político esta fue también la interpretación que le dio la Suprema Corte de Justicia de la Nación. De acuerdo con esta jurisprudencia, los conflictos individuales deberán ser resueltos, a falta de tribunales de trabajo, por los tribunales comunes. La necesidad de resolver por procedimientos más rápidos y con más justas normas las controversias entre obreros y patrones, obligó a la Suprema Corte a variar su jurisprudencia y a establecer que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no tienen solamente la función de proponer soluciones a los conflictos económicos, sino que también les asiste jurisdicción, como verdaderos tribunales que son, para resolver los conflictos entre patrones y obreros sobre la aplicación de la ley y sobre interpretación y cumplimiento de los contratos.

48. La solución que dio la Suprema Corte al problema no era la única. Pudo reservarse a las Juntas de Conciliación y Arbitraje jurisdicción para resolver tan sólo los conflictos económicos entre capital y trabajo, en la forma en que los constituyentes entendieron haberlo establecido, y se pudo al mismo tiempo organizar tribunales especiales con jurisdicción específica para resolver conflictos de carácter individual que surgieran sobre interpretación y aplicación de los contratos o las leyes protectoras del trabajo...

49. Pero si no es técnicamente defectuoso conceder a un mismo tribunal jurisdicción para resolver toda clase de conflictos industriales, si es indispensable distinguir las dos formas que éstos pueden revestir, puesto que exigen ser tratados y resueltos por procedimientos y normas diferentes. Confundido el órgano no debe confundirse la función.

50. Los conflictos individuales de trabajo y aún los colectivos que plantean cuestiones puramente legales, son de la misma índole que todas las controversias que resuelve la administración de justicia ordinaria cuando declara oficial e imperativamente el sentido que tiene el derecho objetivo y no exigen principios nuevos ni procedimientos especiales para su resolución...

51. En controversias de esa índole no se concibe que las partes puedan rehusar a someterse a la jurisdicción del tribunal. Siempre se ha considerado como una de las funciones esenciales del Estado, la de declarar el alcance que tiene el derecho objetivo y de imponer su observancia por medios coactivos. Si una persona ha contraído una obligación está obligada a cumplirla y sería contrario a todas las nociones jurídicas que se le autorizase para negarse a discutir lo bien fundado de su derecho ante los tribunales, o a desobedecer una sentencia condenatoria. Excepcionalmente puede haber casos en que el tribunal sea impotente para obligar a una de las partes a cumplir con una obligación. Tal acontece, desde que el derecho no admite la coacción sobre la persona para el cumplimiento de obligaciones civiles, con aquellas obligaciones que tienen por objeto una acción o una abstención, cuando la primera no pueda ser desempeñada por tercera persona y no es posible volver las cosas al estado que tenían una vez violada la segunda. En este caso, el derecho común ha reconocido que la obligación se transforma en la de pagar daños y perjuicios, los que una vez liquidados, se ejecutan por medio de la fuerza en los bienes del deudor.

52. De acuerdo con estos principios, se establece en el proyecto que tratándose de conflictos individuales o colectivos que versen sobre el cumplimiento de una ley o de un contrato, las partes están obligadas a someterse a la jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que harán efectivos sus laudos usando de la fuerza pública en caso de resistencia. Si la obligación es la de reinstalar a un trabajador en su puesto (obligación de hacer), y el patrón se resiste a cumplirla, por aplicación de los principios del derecho común, la obligación se transforma en la de pagar daños y perjuicios, los cuales se liquidan de conformidad con las prevenciones de ese derecho.

53. Los conflictos entre el capital y el trabajo pueden revestir una naturaleza más grave. Puede tratarse no de obligar a una de las partes a que se someta a una disposición legal o a que acate una regla contractual, sino de que proporcione nuevas condiciones de trabajo, alterando los salarios, las jornadas o los procedimientos establecidos en contratos anteriores o sancionados solamente por el uso. Por mucho tiempo quedó encomendado en esta especie de conflictos a las clases mismas la defensa de sus derechos e intereses, y éstas apelaron bien a la huelga, el arma obrera, o bien al paro, el arma patronal. El arbitraje, primero facultativo y después obligatorio, ha ido ganado terreno como medio para la solución de estas controversias que alteran gravemente la paz social. Pero la institución del arbitraje en cuestiones obreras ha planteado un

grave problema jurídico. Los conflictos colectivos de naturaleza económica no pueden resolverse mediante la aplicación de una norma de derecho; el árbitro o el tribunal arbitral tiene que resolverlos teniendo en cuenta consideraciones de carácter puramente social y económico. El Estado ya no se limita a cumplir con su función de administrar la justicia en su forma conmutativa, sino que interviene para distribuir por vía de autoridad, lo que a cada uno de los partícipes en la producción le corresponde, lo que antes quedaba encomendado a la voluntad de las partes y al juego de las leyes económicas.

54. Nuestra Constitución no ha querido ir hasta el arbitraje obligatorio. Deja en libertad a las partes afectadas por una diferencia del género descrito (refiriéndose a los conflictos económicos), para acudir a las Juntas, a fin de que resuelvan el conflicto y las deja también en libertad para no acatar el laudo una vez pronunciado. Pero para que el arbitraje no sea meramente facultativo, se establece que si es el patrón el que se niega a someter su diferencia al arbitraje o a acatar el laudo, los contratos de trabajo serán cancelados y estará obligado a indemnizar a los trabajadores con tres meses de salario y si la negativa es de los trabajadores, simplemente se dan por terminados los contratos. Pero este sistema no puede regir sino a aquellos conflictos que versen sobre la implantación de condiciones nuevas de trabajo, pues se ha visto que resultaría antijurídico aplicarlo a los conflictos individuales.

55. El conflicto de trabajo puede ser de naturaleza mixta. Su origen puede ser la violación de una ley o de un contrato en el pasado, y la necesidad de nuevas condiciones de trabajo para el porvenir. En este caso, las partes pueden no someterse al arbitraje o no cumplir el laudo, incurriendo en la sanción constitucional, pero sólo por lo que se refiere al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo. Quedarán, no obstante, sujetas a la jurisdicción del tribunal, para que éste aprecie la responsabilidad derivada del incumplimiento de una obligación preexistente. En esta forma se consideran aclaradas las disposiciones contenidas en las fracciones XX y XXI de artículo 123.⁷¹

Habremos de precisar varios puntos respecto a estos párrafos que hemos reproducido. En primer lugar, la exposición de motivos de esta ley estimó que las Juntas de Conciliación y Arbitraje estarían facultadas para conocer de todos los conflictos laborales que se suscitasen, pero que, debido a las características especiales de los conflictos, éstos deberían regirse por procedimientos diferentes; de igual manera consideró que tratándose de conflictos económicos, las partes estarían facultadas para negarse a someter sus diferencias ante estos órganos, con la sanción impuesta en la Constitución, más consideró que esta situación no podía hacerse valer en los conflictos jurídicos, en los cuales las partes estarían obligadas a someterse al arbitraje de la Junta así como a acatar sus resoluciones, ya que, en su opinión, resultaría antijurídico permitir a un deudor negarse a cumplir con sus obligaciones. Sin embargo, en el punto 52 de la exposición se estableció que en tratándose de obligaciones de "hacer", (como sería según el ejemplo en este punto, la obligación de reinstalar), no era posible compeler a los sujetos a cumplir con sus obligaciones, motivo por el cual, ésta se transformaría en el pago de daños y perjuicios.

Respecto a las afirmaciones formuladas en este punto, hemos de citar al maestro Hugo Ítalo Morales, con cuyo punto de vista coincidimos. "Cabe hacer notar que la prestación de un hecho positivo es de imposible ejecución sólo en los casos en que pugna con la ley natural o con una prohibición jurídica. La imposibilidad... es de naturaleza subjetiva y podría superarse si el patrón aceptara cumplir con la resolución; luego entonces, no es de índole jurídica ni física".⁷²

Dejaremos por un momento de lado esta cuestión para comentar lo siguiente. El proyecto de ley contenía tres artículos especialmente interesantes y que están íntimamente relacionados con el tema de la presente tesis, por lo que a continuación los transcribiremos, a reserva de analizar los puntos de vista contenidos en ellos más adelante.

⁷¹ Exposición de motivos del Proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1931, Cámara de Senadores, 34 Legislatura, 1932-34, Ramo Público, Tomo I.

⁷² Morales Saldaña, Hugo Ítalo. "La Estabilidad ...", Op. cit. Pág. 56.

"Artículo 532. Tanto el patrono como los trabajadores están obligados a comparecer ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a acatar los laudos que estas dicten, siempre y cuando los conflictos que se resuelvan hayan surgido sobre interpretación o aplicación de la ley, o sobre rescisión, cumplimiento o interpretación de un contrato de trabajo ya existente, así como sobre a determinación de la responsabilidad civil que por violación de una o de otra haya podido resultar.

Artículo 533. Sólo podrán negarse los patronos o trabajadores a someter un conflicto al arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje o a acatar el laudo que estas dicten, cuando surja aquél con motivo del establecimiento de nuevas condiciones de trabajo. En estos casos se procederá en los términos del artículo 123 fracción XXI de la Constitución General de la República.

Artículo 534. Si el conflicto fuere de naturaleza mixta, es decir, que comprenda a la vez cuestiones de aquéllas a las que se refieren los dos artículos anteriores, cada una de las partes podrá resistirse a someter el conflicto al conocimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a acatar el laudo que éstas pronuncien, sólo en lo que se refiera al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, sujetándose a la sanción que establece el artículo anterior pero quedarán sujetos a la jurisdicción de la Junta para que esta aprecie la responsabilidad en que haya incurrido alguna de las partes por violación al contrato y a la ley."⁷³

Desafortunadamente, las Comisiones de la Cámara de Diputados que dictaminaron la iniciativa presidencial, consideraron estos artículos poco acordes a los intereses de la clase patronal, ya que en su dictamen sobre el proyecto manifestaron:

"Motivo de intensa controversia en el seno de las Comisiones Dictaminadoras, de prolongadas discusiones con los abogados portavoces del criterio de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, fue la reglamentación de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional. La distinción hecha en el proyecto del Ejecutivo entre conflictos individuales y colectivos y correlativamente entre conflictos jurídicos y económicos, nos pareció artificiosa y arbitraria. Si se penetra el pensamiento de los Constituyentes de Querétaro a través de las diversas exposiciones que se hicieron en la discusión de los artículos 4° y 123 Constitucionales, se alcanza la convicción de que los autores de la Constitución de 1917, al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje, les otorgaron jurisdicción e imperio para ejecutar sus laudos sin establecer diferencias específicas entre los llamados conflictos jurídicos y económicos. La fracción XXI del artículo 123 de la Constitución Federal se refiere a una responsabilidad que no puede quedar sin examen ni sanción, aún tratándose de los mismos conflictos preferentemente económicos. Esta tesis entrañada en el pensamiento de la época, fácilmente deducida del espíritu de las exposiciones manifestadas por los legisladores constituyentes, trae prácticamente por consecuencia el reconocimiento en nuestro sistema constitucional del arbitraje obligatorio en México. Este criterio, indiscutible, desde el punto de vista de la obligación de las partes en el conflicto cuando se trata de la violación a la ley o a los contratos, tiene que ser aplicada dado el espíritu de las fracciones XXI y XXII del artículo mencionado, aún en los casos en que el conflicto se refiera a una nueva condición de trabajo. El patrón no puede impunemente desconocer la jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje ni dejar de acatar sus laudos, pues a más de las sanciones específicas que el precepto constitucional establece (que se dé por terminado el contrato de trabajo e indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario), la sanción fundamental está contenida en la responsabilidad que le resulta del conflicto que jamás podrá eludir sin mengua ni violación de nuestra ley constitucional. De modo que en los conflictos tanto individuales como colectivos, jurídicos como económicos, si el patrón no se somete al arbitraje o no quiere acatar el laudo, a más de incurrir en las sanciones especificadas en las fracciones del artículo constitucional de referencia, está obligado a responder de las responsabilidades que pudieran resultarle como promotor o causante ocasional o voluntario del conflicto, y si no concurre al juicio, las autoridades no pueden dejar de averiguar esa responsabilidad, haciéndola efectiva en su caso para restablecer el equilibrio jurídico roto por las causas que engendraron el conflicto o por el conflicto mismo. He aquí el criterio sustentado por las Comisiones Dictaminadoras y las razones... para hacer efectiva la responsabilidad de los patronos en los conflictos de trabajo. Con esta tesis que está en consonancia con la letra y el espíritu mismo de la Constitución, se consagra definitivamente en nuestro sistema legal el arbitraje obligatorio y se reintegran de manera categórica y resuelta la respetabilidad, importancia social, y jurídica, toda la fuerza de su jurisdicción y de su imperio a las Juntas."⁷⁴

⁷³ Proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1931, Cámara de Senadores, 34 Legislatura, 1932-34, Ramo Público, Tomo I.

⁷⁴ Dictamen de las Comisiones de la Cámara de Diputados al Proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1931, Cámara de Senadores, 34 Legislatura, 1932-34, Ramo Público, Tomo 80-2.

Graves son las manifestaciones consignadas en los párrafos anteriores. No solamente en tanto a que tienden a extender la aplicación de la fracción XXI a todos los conflictos de trabajo, sino a que consigna claramente la intención de imponer el arbitraje obligatorio, situación que, en casos específicos como la huelga, pudo llevar a nulificar este derecho de la clase trabajadora.

He aquí que por disposición de estas Comisiones, desaparecieron del Dictamen que se presentó a discusión estos artículos que, desde nuestro punto de vista, hubieran zanjado el problema de la estabilidad en el empleo, interpretando correctamente el espíritu de la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución. Estimamos, que para infortunio de la clase trabajadora, sus propios representantes, los legisladores del Congreso de la Unión, no solo permitieron, sino fomentaron que los patrones tuvieran en su poder esa arma terrible que los convierte en los nuevos señores feudales, que están facultados por la ley para desechar a los trabajadores con una mínima sanción, estableciendo su voluntad por encima del cumplimiento elemental de las obligaciones.

Como ya hemos dicho, los artículos 532, 533 y 534 del proyecto de ley que hemos transcrito en líneas anteriores fueron desaparecidos y en su lugar, en el Dictamen elaborado por las Comisiones se consignaron los artículos que reproducimos a continuación.

Artículo 598. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, ésta:

- A. Dará por terminado el contrato de trabajo.
- B. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario.
- C. Procederá a fijar la responsabilidad que al patrón le resulte del conflicto.

Artículo 599. La responsabilidad resultante del conflicto consistirá:

1. En los casos en que se demanden nuevas condiciones de trabajo, en el importe por lo menos de veinte días de salario que disfrutaba el trabajador en el momento de la ruptura del contrato, por cada año de servicios prestados.
2. En los casos que surjan sobre interpretación o aplicación de la ley o sobre cumplimiento o interpretación de un contrato ya existente, en el importe de la responsabilidad civil proveniente del derecho violado objeto de la reclamación, más los salarios convenidos por todo el tiempo del contrato si éste fuere a plazo fijo. Si fuere por tiempo indefinido, además de la responsabilidad civil resultante del derecho violado objeto de la reclamación, la Junta fijará una indemnización adicional tomando en cuenta el salario que devengaba, el número de años de servicios prestados, la edad del trabajador, la mayor o menor dificultad para encontrar un trabajo semejante; pero en ningún caso dicha indemnización podrá ser menor de la fijada en la fracción 1 de este artículo.

En el artículo 599 del dictamen encontramos un punto que nos parece interesante. En él se establecía que para fijar la indemnización que debía percibir el trabajador, debían tomarse en cuenta una serie de factores como la edad del trabajador, el grado de dificultad para conseguir un empleo nuevo, así como los años de servicios prestados. Sin embargo, este artículo fue retirado y modificado por la Comisión, para finalmente, quedar plasmado en el texto original de la Ley Federal del Trabajo de 1931 como sigue:

Artículo 602. La responsabilidad del conflicto consistirá: Cuando el contrato fuere por tiempo definido, y éste no excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si el contrato por tiempo definido excediere de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiere prestado sus servicios. Si el contrato fuere por tiempo indefinido, la responsabilidad consistirá en veinte días por cada uno de los años de servicios prestados. Se computarán, para fijar el salario efectivo del trabajador, las primas, participaciones en las utilidades y ventajas económicas pactadas en su favor. En ninguno de los

casos a que se contrae este artículo, la indemnización excederá de la que podría corresponder al trabajador en el caso de fallecimiento por accidente de trabajo.⁷⁵

Oscuros intereses habrán existido entre los legisladores para disminuir los derechos de los trabajadores de la manera en que lo hicieron. En su dictamen las Comisiones señalaron que en él fundaban las reformas que les parecían convenientes, basándose en la experiencia del derecho consuetudinario obrero, esto es, en contratos colectivos, fallos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, jurisprudencia de la Suprema Corte, leyes locales del trabajo y proyectos anteriores. Un punto muy significativo radica en que las Comisiones aceptaron haber trabado conversaciones con el Secretario de la Industria, los miembros de las comisiones redactoras del proyecto, y con delegaciones de patrones y trabajadores.

Consideramos que la deficiente redacción de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 provocó numerosas confusiones, lo que dio como resultado que la Ley Federal del Trabajo al reglamentar estas disposiciones, siguiera el mismo camino y no arrojara luz alguna sobre el particular. Al establecer ésta, por un lado, el derecho de los trabajadores a optar por la reinstalación o por la indemnización en caso de despido, y por otro lado, al facultar a los patrones para negarse a someter sus diferencias al arbitraje o a acatar el laudo emitido por la Junta, se creó un verdadero conflicto de interpretación. Al respecto el maestro Euquerio Guerrero menciona: "Ante la redacción de los textos... se marcaron dos corrientes ideológicas perfectamente definidas: según la primera, el patrón no tenía derecho de despedir al trabajador sino solo cuando existiera causa justificada para ello; si el patrón, sin que se registrase esa causa, despedía al trabajador, quedaba obligado a someterse, a elección del propio trabajador, a reinstalarlo en su puesto o a pagarle la indemnización constitucional... otra corriente sostuvo que los patronos tenían expresamente garantizada la libertad de someterse o no al arbitraje de la Junta y a acatar o no el laudo que ella dictara. Si procedían de tal forma deberían dar por terminado el contrato de trabajo y pagar al obrero una indemnización de tres meses de salario y la responsabilidad del conflicto. Consecuentemente, mantuvieron por largos años la postura de que si el patrón decidía rescindir el contrato de un trabajador, sin causa justificada, a lo único que quedaba obligado era a pagar la indemnización constitucional".⁷⁶ Si bien, con las reformas constitucionales de 1962 se "aclararía" este punto, como manifestamos en el capítulo uno de esta tesis, en su apartado 1.3.6, la Corte en sus tesis sostuvo criterios encontrados, ya que, en el año de 1929, se manifestó a favor de la reinstalación obligatoria, tesis consignada en el texto original del artículo 123 constitucional, más posteriormente, con apoyo de la exposición de motivos de esta Ley de 1931, cambió su postura, estableciendo criterios contrarios al espíritu de las leyes y de las intenciones del legislador constituyente y, casualmente, favorables a la clase patronal.

El proceso legislativo de esta ley estuvo plagado de contradicciones, como se desprende de la lectura de los párrafos que hemos transcrito. En otros aspectos, esta ley de 1931 consignó disposiciones favorables a los trabajadores, como las relativas a huelgas, asociaciones profesionales y contrataciones colectivas, además incluyó una serie de derechos y prestaciones que estaban contenidas en diversos contratos colectivos. Pese a ello, sostuvo una postura civilista muy marcada, como se desprende de sus normas en materia procesal. Y es que para 1931, ya los aires revolucionarios habían cesado y volvían a resurgir los tintes capitalistas. Producto de esta visión civilista es que

⁷⁵ Diario Oficial de la Federación, Agosto de 1931. Archivo General de la Nación.

⁷⁶ Guerrero L., Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo". México, Editorial Porrúa, 1998, Vigésima Edición, Pág. 115.

la ley consideró al despido como un acto unilateral, que de acuerdo con dicha teoría, podía ser sancionada únicamente con el pago de una indemnización. Nos encontramos pues, con que la ley rompe con el principio consignado en la Constitución, ya que en ella se estableció la necesidad de la existencia de una causa justificada para el despido. Posteriormente, la Ley Federal del Trabajo de 1970 consignaría en su artículo 47 la obligación para el patrón de dar aviso de las causas de la rescisión, disposición que sería complementada posteriormente al agregarse la presunción a favor del obrero de considerarse injustificado el despido por la sola falta del aviso del despido.

Por lo que se refiere a los empleados públicos, el proyecto de ley establecía en su artículo 2: "Estarán sujetos a las disposiciones de esta ley, todos los trabajadores y los patrones, inclusive el Estado (la Nación, las Entidades Federativas y los Municipios), cuando tenga el carácter de patrón. El Estado asume ese carácter respecto de los servicios que no constituyan ejercicio de poder público ni son un medio indispensable para ese ejercicio, sino actividades de producción encaminadas a satisfacer necesidades de orden económico. Los tribunales a quienes corresponda la interpretación de esta ley, no podrán considerar sujetos a ella a los funcionarios de elección popular, a las personas que desempeñen empleos en virtud de nombramiento expedido a su favor por autoridad competente, a los miembros del Ejército, de la Policía y de la Armada ni a quienes trabajen en servicios que el Ejecutivo Federal haya declarado indispensables para el ejercicio del poder público".

Sin embargo, las Comisiones Dictaminadoras de la Cámara de Diputados, en el Dictamen formulado con motivo del proyecto presentado, consideraron que, ante la facultad conferida al Ejecutivo en el último párrafo del artículo 2º. del mencionado proyecto, en el cual se establecía que el propio Ejecutivo podría "colocar, pudiéramos decir, al margen de la ley, a todos aquéllos que trabajen en servicios que él considere indispensables para el ejercicio del poder público. Esta última facultad, en vez de aclarar el problema lo complicaba gravemente en perjuicio del trabajador del Estado ya que el Ejecutivo, por una resolución que pudiera ser injusta podría privarlo de los beneficios que le otorga la ley, dejándolo en una situación peor que la de los demás trabajadores..., ante esta situación las Comisiones han creído preferible retirar del proyecto este artículo y sustituirlo por el que aparece en su lugar, en el cual se propone la expedición de la Ley del Servicio Civil"⁷⁷. A continuación, las Comisiones señalan que se habían llevado a cabo pláticas con el Ejecutivo y que en ellas, éste les había manifestado que ya se estaban formulando estas Leyes del Servicio Civil.

Conviene hacer una consideración al respecto. Numerosos autores han manifestado en sus obras que el artículo 123 de la Constitución en su texto original protegía por igual a todo tipo de trabajadores, ya que en sus líneas no consignó ningún tipo de discriminación ni estableció diferencia entre los trabajadores. Efectivamente, en el proemio del artículo de referencia se estableció: "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 manera general todo contrato de trabajo." Del análisis del texto completo del artículo original, se desprende que los únicos trabajadores que fueron excluidos expresamente de la protección laboral otorgada por la Constitución fueron los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, ya que fueron considerados como

⁷⁷ Ídem.

asimilados al Ejército Nacional, como quedó establecido en la fracción XVIII del multimencionado dispositivo constitucional. De hecho, esta misma fracción consigna que en las huelgas en los servicios públicos los trabajadores quedaban obligados a dar aviso con diez días de anticipación a la suspensión de las labores. De todo lo anterior podemos colegir, que, no existiendo en el artículo 123 constitucional disposición en contrario, puede afirmarse que los trabajadores de la mal llamada burocracia, debían regular sus relaciones con el Estado patrón a través de las bases consignadas en la Constitución. De manera que la Ley Federal del Trabajo de 1931, al excluirlos de ella, vulneró los derechos de estos trabajadores. Años más tarde, serían incluidos sus derechos en el marco constitucional, situación que analizaremos con detenimiento a lo largo del presente capítulo.

2.4. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNIÓN DE 1938.

Remontarnos a los orígenes de la denominada "función pública" sería una tarea demasiado compleja, y tememos que estéril para los fines que perseguimos con la presente, de manera que nos limitaremos a mencionar algunos antecedentes de manera muy breve. En los países europeos, los cargos públicos fueron considerados como honores concedidos por los monarcas reinantes, situación que se trasladó a nuestro país en la época de la Conquista, con el establecimiento del Virreinato. Así pues, como hicieron los Reyes Europeos y los Virreyes en América, posteriormente, los Presidentes de México han tenido amplias facultades para nombrar y remover libremente a sus empleados. De hecho, esta es una facultad discrecional que sigue estando vigente en la Constitución en su artículo 89, fracciones II, III, IV y V, pero en tratándose únicamente de aquéllos servidores públicos de la más alta jerarquía, los cuales tienen a su cargo situaciones de carácter vital para el desarrollo de las actividades del Estado. Sin embargo, estos funcionarios no son materia de estudio en la presente, por lo cual nos limitaremos a mencionar la situación jurídica que guardan los empleados, los trabajadores "comunes" al servicio del Estado. Éstos, desde los primeros tiempos se han encontrado sujetos a los vaivenes de la política, lo que los obligó a pensar en formas de autodefensa, motivo por el cual comenzaron a asociarse en pequeñas organizaciones.⁷⁸

En apartados anteriores hemos dejado establecido que los trabajadores al servicio del Estado desde antes de la creación de la Constitución de 1917 y durante algunos años después, carecieron de normas protectoras. Esta situación se debió, por una parte, a que las relaciones laborales entre estos trabajadores y el Estado se regían por el Derecho Administrativo, por medio de bandos, decretos y circulares y por las supuestas leyes del servicio civil, cuando se llegaban a expedir. Muchos años vivieron esta situación estos servidores.

Con la creación del artículo 123 se pensó que serían beneficiados por este hecho, sin embargo, si bien, los Diputados Constituyentes establecieron en el preámbulo del artículo 123 que dicho dispositivo regularía todo contrato de trabajo, la Ley Federal del Trabajo de 1931, como ya vimos en el apartado anterior, equivocadamente excluyó a estos trabajadores de su aplicación, criterio apoyado por la Corte.

⁷⁸ Cantón Moller, Miguel. "Derecho del Trabajo Burocrático", México, Editorial Pac, 1985, Segunda Edición. Pág. 71.

Muestra de lo anterior son las tesis sostenidas por nuestro máximo tribunal, en las cuales se determinó que se "excluyera a los servidores públicos de las prestaciones del artículo 123 constitucional, ya que éste fue creado para buscar un equilibrio entre el capital y el trabajo como factores de la producción, circunstancias que no concurren en el caso de las relaciones que median entre el Poder Público y los empleados que de él dependen."⁷⁹

No podemos dejar de mencionar en este momento histórico el conflicto petrolero que se suscitó en el año de 1936. Los diferentes sindicatos formularon proyecto de contrato colectivo y emplazaron a huelga a las empresas petroleras para el caso de que se negaran a firmarlo. Se intentó sin resultados la conciliación entre las partes, e inclusive el entonces Presidente Lázaro Cárdenas intentó mediar en el conflicto. Pese a estos intentos se declaró la huelga. Posteriormente, los trabajadores sometieron el conflicto a la decisión de la Junta, y reanudaron sus labores. La Junta dictó un laudo estableciendo las condiciones del futuro contrato colectivo para todas las empresas petroleras, las cuales promovieron un juicio de amparo. Dicho amparo resultó favorable para los sindicatos, de manera que los patrones se negaron a acatar el laudo, por lo que el conflicto concluyó con la terminación de los contratos de trabajo y el pago de las respectivas indemnizaciones. Cárdenas consideró la actitud de las empresas petroleras extranjeras como un desafío a su poder y dictó el tan famoso decreto expropiatorio de los bienes de estas empresas, por causas de interés público, ya que en su opinión (y no le faltaba razón), se encontraba en juego la soberanía de la Nación.

Decidimos incluir en este apartado la descripción del conflicto petrolero por dos motivos. Primeramente, para hacer patente cuán peligrosa resulta la facultad conferida a los patrones en la fracción XXI a la que tanto nos hemos referido, y, en segundo lugar, para recordar las acciones de gobierno de uno de los pocos Presidentes de la República Mexicana que han llevado actos dignos de tal investidura.

Durante el mandato de Lázaro Cárdenas, y a iniciativa suya, el Congreso de la Unión promulgó un Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, el 27 de Septiembre de 1938. Si bien existió un precedente de reglamentación en el Acuerdo sobre la organización y funcionamiento del Servicio Civil de 1934, dictado por el Presidente Abelardo L. Rodríguez, no fue sino hasta la expedición de este Estatuto cuando comenzó a gestarse la protección legal a los servidores públicos. Este Estatuto tenía como finalidad consignar normas tendientes a proteger a los trabajadores estatales y a prodigarles seguridad jurídica, y en él se establecieron una serie de derechos fundamentales, como el derecho a la asociación profesional y el derecho de huelga, como se desprende de su exposición de motivos.

"El empleado público, como asalariado, constituye un factor en la producción de la riqueza social a la que aporta su esfuerzo intelectual o material, por lo que recibe una remuneración que lo coloca dentro de la categoría social de los que sólo tienen como patrimonio su capacidad de trabajo. El servidor público, hasta la fecha, ha carecido por completo del mínimo de derechos que el trabajador industrial ha logrado conquistar a través de intensas luchas, y que le permiten conservar dicha capacidad de trabajo. Esta desigualdad no se justifica por los caracteres diferentes que existen entre el fin especulativo de la empresa privada y la función reguladora del Estado, ya que también el empleado público puede ser víctima de injusticias por parte de sus jefes con maltratos y ceses arbitrarios. Ahora bien, la protección del empleado público debe ser fijada restringiendo la ilimitada libertad del Estado, hasta un punto en que las necesidades primordiales de los servidores y sus familiares, disfruten de las más elementales garantías humanas contra el abuso. Sin duda,

⁷⁹ Acosta Romero, Miguel. "Derecho Burocrático Mexicano: Régimen Jurídico Laboral de los Trabajadores al Servicio del Estado", México, Editorial Porrúa, 1999, Segunda Edición Actualizada. Pág. 55.

los derechos individuales que fundamentalmente interesan a los servidores del Estado son idénticos en su forma y el contenido a los que se aseguran a la clase obrera en general y no hay ni debe haber obstáculo para reconocérselos y garantizárselos. Los derechos necesarios para la conservación y desarrollo de la personalidad física, económica, y moral de todo hombre asalariado, son esencialmente los que se refieren al salario que recibe por el esfuerzo intelectual o material que desarrolla; a la estabilidad en su trabajo, al escalafón por su eficiencia y antigüedad, a las indemnizaciones por separación injustificada y riesgos profesionales; a la jornada de trabajo, pago de horas extraordinarias; a los descansos que le permitan recuperar sus energías, a la higiene en los lugares donde preste sus servicios; a la prevención de accidentes y a la asociación. Al reconocerse estos derechos a los empleados públicos, el Estado Mexicano, no solamente coopera a la conservación de la energía física de sus servidores y a la eficiencia de los servicios públicos, sino que contribuye al mejoramiento biológico y cultural de un sector importante de los habitantes del País... La finalidad del ordenamiento es comprender a todos los servicios del Ejecutivo, ya presten un trabajo intelectual o material en el campo o en la ciudad, en la oficina o en la escuela, colocando a las diversas clases de empleados en un mismo plano de garantías sociales, ya que por su común situación de dependencia del Estado deben disfrutar de análoga protección en su trabajo y de sistemas de estabilidad, ascenso, etc. Procede, por tanto, la eliminación de privilegios burocráticos para los servidores de un determinado servicio público... Dentro de la categoría de empleados públicos, debemos distinguir únicamente a dos grupos esenciales: servidores de confianza y servidores de base. Los primeros se agrupan en dos clases: los que por su categoría desempeñan funciones de dirección responsable y en cierto sentido autónomo, y los servidores del Estado que constituyen la fuerza que garantiza el orden público y la defensa nacional o, lo que es lo mismo, el Ejército y la Policía Preventiva, los cuales deben estar sujetos a estatutos de diverso orden. La especial situación de los empleados de confianza obliga al Ejecutivo a establecer de manera expresa que serán designados libremente y sin limitación de ningún género, por los titulares de las entidades burocráticas, sin que respecto a ellos pueda intervenir en forma alguna la organización social de base.⁸⁰

El Estatuto Jurídico por su parte consignó en su artículo quinto las siguientes disposiciones:

Artículo 5. Esta ley sólo regirá las relaciones entre el Estado y los trabajadores de base; los empleados de confianza no quedan comprendidos en ella, y los miembros del Ejército Nacional, las dependencias de la Secretaría de la Defensa Nacional y las Policías estimadas como de confianza, se regirán por su estatuto especial.

Tanto el último párrafo que hemos reproducido como el artículo quinto del Estatuto que acabamos de transcribir, tendrán una gran importancia en el desarrollo del cuarto capítulo de esta tesis, motivo por el cual los hemos subrayado, y rogamos nuestros lectores no alejen su mente de lo establecido en dichas líneas.

Continuando con nuestro tema, mucho se discutió sobre la constitucionalidad de este Estatuto, el cual tuvo una vigencia relativamente corta, pese a ello, constituyó el punto de partida sobre el cual, con posterioridad, se llevaría a cabo la reforma constitucional más amplia que ha sufrido el artículo 123 hasta estos días y que traería como consecuencia, la expedición de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En este Estatuto se disponía que los conflictos entre el Estado y sus servidores serían de la competencia de un Tribunal de Arbitraje y Juntas Arbitrales, órganos colegiados y en teoría independientes de los órganos del Estado. Las Juntas Arbitrales resolverían los conflictos individuales entre los titulares de una unidad burocrática y sus trabajadores, mientras que el Tribunal Arbitral conocería en revisión de los mismos asuntos, y sería competente para resolver los conflictos colectivos.

Igualmente estableció en su capítulo VII la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores. Específicamente, el artículo 44 establecía: "Ningún

⁸⁰ Exposición de motivos del Proyecto de Ley de Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Ejecutivo Federal, Cámara de Senadores, 37 Legislatura, 193-3, Ramo Público.

trabajador de base al servicio del Estado podrá ser cesado o despedido sino por justa causa; en consecuencia, el nombramiento de dichos trabajadores sólo cesará de surtir efectos sin responsabilidad para el Estado, en los siguientes casos:... V. Por resolución discrecional del Tribunal de Arbitraje, en los casos siguientes... En los casos a que se refiere esta fracción, el trabajador que diere motivo para la terminación de los efectos del nombramiento, podrá ser suspendido desde luego en su trabajo, si con ello estuviere conforme la directiva del sindicato a que perteneciere; pero si no fuera así, el jefe superior de la oficina podrá ordenar su remoción a oficina distinta de aquélla en que estuviere prestando sus servicios, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal de Arbitraje".⁸¹

Este es el primer antecedente de una figura que sería conocida posteriormente como el "juicio previo al cese", figura que estudiaremos con detenimiento en el capítulo cuarto de la presente.

2.5. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNIÓN DE 1941.

En 1941 el entonces Presidente de la República Manuel Ávila Camacho, promulgó un nuevo Estatuto. Éste siguió básicamente los mismos lineamientos del anterior, con la salvedad de que amplía aún más la lista de los cargos de confianza, y desaparece las Juntas de Arbitraje y se integra el Tribunal de Arbitraje como lo conocemos en nuestros días, de cuya competencia serían todos los conflictos individuales y colectivos suscitados entre los titulares de las dependencias burocráticas y sus servidores, así como los conflictos intersindicales. Dada la escasa trascendencia jurídica de dicho Estatuto, no haremos más comentarios al respecto. Sin embargo, no está de más hacer notar que en el ámbito político, a partir de que termina el periodo presidencial de Lázaro Cárdenas, se renueva la tendencia a favorecer los intereses de los empresarios en las relaciones laborales, situación que quedará de manifiesto con la reforma constitucional de 1962.

No podemos dejar pasar la iniciativa valerosa y justiciera que presentaron los Diputados de la XL Legislatura del Congreso de la Unión y los miembros de la CTM en 1948, como respuesta a los criterios civilistas sustentados por la Suprema Corte, iniciativa producto de las ideas revolucionarias de Alberto Trueba Urbina, y en la cual se proponía reformar la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución que tanto hemos debatido a lo largo de este capítulo. En esta iniciativa se proponía que la fracción XXI quedara en los siguientes términos: "Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por el Consejo, 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, **siempre que el trabajador no elija el cumplimiento del contrato conforme a la fracción XXII...**".⁸² Desafortunadamente, pese a los intentos de estos legisladores, dicha iniciativa, pese a que fue aprobada en la Cámara de Diputados, quedó relegada en la Cámara de Senadores por una razón obvia, el eterno obstáculo insalvable, la oposición del sector patronal.

⁸¹ Proyecto de Ley de Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Ejecutivo Federal, Cámara de Senadores, 37 Legislatura, 193-3, Ramo Público.

⁸² Morales Saldaña, Hugo Ítalo. Op. cit. Pág. 63.

2.6. REFORMA AL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL EN 1960, CREACIÓN DEL APARTADO "B".

El 7 de Diciembre de 1959 se recibió una iniciativa de Ley presentada por Adolfo López Mateos en la Cámara de Senadores del Congreso de la Unión. En la exposición de motivos de ésta se establecían las siguientes consideraciones: "existe la necesidad de comprender la labor de los servidores públicos dentro de las garantías al trabajo que consigna el antes citado artículo 123, con las diferencias que naturalmente se derivan de la diversidad de situaciones jurídicas. La adición que se propone al texto constitucional comprende la enumeración de los derechos de los trabajadores y consagra las bases mínimas de previsión social que aseguren, en lo posible, tanto su tranquilidad y bienestar personal como los de sus familiares: jornada máxima... permanencia en el trabajo. Se establece un proyecto de funcionamiento de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje al que se le asignan, en forma expresa, funciones conciliatorias para el conocimiento y resolución de los diversos conflictos que puedan surgir entre Estado y servidores públicos. Prevé que, a reserva de que el Congreso legisle sobre el particular, se continúen observando, como normas reglamentarias vigentes, las disposiciones del actual Estatuto de los Trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, en tanto no se opongan a la adición".⁸³ Esta iniciativa recogió las disposiciones consignadas en los antiguos Estatutos.

Se discutió dicha iniciativa en la Cámara de Senadores, con la intervención particular de algunos Senadores, los cuales consideraron que con la inclusión de los servidores públicos en la Constitución, quedaban garantizados sus derechos, evitándose que algún funcionario pudiera derogar el Estatuto, con lo cual se dejaría indemnes a los empleados del régimen burocrático. Se turnó la iniciativa a la Cámara de Diputados, en donde se le hicieron modificaciones menores por conducto de la Comisión Dictaminadora. Posteriormente, la Cámara de Senadores aprobó el dictamen con las modificaciones y fue turnado a las Legislaturas de los estados. Una vez realizado el proceso legislativo, la reforma constitucional se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 5 de Diciembre de 1960.⁸⁴ Dada la relevancia que tiene para este trabajo, reproduciremos algunas de las disposiciones contenidas en el texto original de la reforma constitucional.

Artículo 123. El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: B.- Entre los poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores.

IX.- Los trabajadores solo podrán ser suspendidos o cesados por causas justificadas, en los términos que fije la Ley. En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación de su trabajo o por la indemnización correspondiente...

XII.- Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la Ley reglamentaria.

XIV. La Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutará de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

Con respecto a la última fracción que hemos reproducido en el párrafo anterior, y a reserva de desarrollar el tema con mayor amplitud en los capítulos tercero y cuarto de esta investigación, hemos de mencionar que en el artículo 123 constitucional antes de esta reforma, no se establecía distinción alguna entre trabajadores, ya que no existía la denominación de trabajadores de confianza. Así lo hacen constar diversos estudiosos de la materia. De tal suerte que su inclusión posterior en el texto constitucional con la creación del apartado B, no sólo puso en una situación de desventaja a estos

⁸³ Cámara de Senadores 44 Legislatura 1958-1961, Ramo Público, Libro 199-5.

⁸⁴ Cantón Moller, Miguel. Op. cit. Pág. 84.

trabajadores, sino que vulneró abiertamente uno de los principios del Derecho del Trabajo, la igualdad, al ser abiertamente discriminatorio.

"En relación con los trabajadores de confianza, los excluyó del cualquier derecho salvo la protección al salario y las medidas de seguridad social. Lo que quiere decir que no tienen derecho a indemnización por despido justificado o injustificado. Lo que quiere decir, sin eufemismos, despido libre y sin costo alguno".⁸⁵

Con respecto a las causas que llevaron a la inclusión de los trabajadores al servicio del Estado dentro del texto constitucional, algunos tratadistas consideran que se debió a la lucha política de los burócratas. Para otros, fueron los sentimientos de culpa del Presidente en turno ocasionados por las represiones a que sujetó a los trabajadores en general, los que lo llevaron a tomar la decisión de incluir a los empleados públicos en la Constitución, así como a reformar esta misma dos años más tarde. Algunos más, los menos, consideran que fue una maniobra política para ganar a su causa a los trabajadores estatales.

2.7. REFORMA AL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL EN 1962, MODIFICACIÓN DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Por decreto de 20 de Noviembre de 1962, se reformaron diversas fracciones del apartado A del artículo 123 constitucional, incluyéndose en estas reformas las fracciones XXI y XXII.

La Exposición de Motivos de la Iniciativa de reforma constitucional enviada por el Presidente de la República a la Cámara de Senadores, se refirió al problema de la estabilidad en el empleo en los siguientes términos:

"SÉPTIMO: 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 que es 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 intelectuales 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".

"OCTAVO: Es necesario asegurar a los trabajadores la estabilidad en sus empleos mediante las reformas consignadas de las fracciones XXI y XXII del inciso "A" del artículo 123 de la Constitución para dar plena vigencia al propósito del Constituyente de 1917, modificando los textos a fin de evitar que los patronos no se sometan al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje o rechacen el laudo que dicte, cuando el trabajador despedido injustificadamente haga uso de los derechos que le concede la fracción XXI. Las diversas situaciones que pueden mediar en un despido injustificado serán tomadas en cuenta por la Ley, para eximir al patrono de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización."⁸⁶

La iniciativa fue turnada a la Cámara de Senadores, la cual, como Cámara de Origen, emitió un dictamen a través de las Comisiones Unidas segunda de Puntos Constitucionales y tercera de Trabajo en el cual manifestaron:

⁸⁵ De Buen, Néstor. "Derechos del trabajador de confianza". Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Cámara de Diputados, LVIII Legislatura. Colección Nuestros Derechos. Segunda Edición 2001. Pág. 7.

⁸⁶ Exposición de Motivos de la iniciativa Presidencial de reforma constitucional. Cámara de Senadores. 45 Legislatura 1961-1963. Ramo Público. Libro 207-1.

"Ideas esenciales contenidas en el artículo 123, deben irse desarrollando en congruencia con el crecimiento y progreso del País... Las reformas que se proponen en este proyecto se refieren a... lograr la estabilidad de los mismos en sus empleos, fueron preocupación esencial del Congreso Constituyente de 1917." "Debido a las interpretaciones jurídicas, hasta ahora, los patronos que despedían a un obrero, en cualquier caso, podían dentro de esas interpretaciones rechazar los laudos de las Juntas mediante la indemnización correspondiente. Con la modificación de las fracciones XXI y XXII del inciso "A" del artículo 123, se asegura al trabajador garantizándole el uso de los derechos que le concede la citada fracción XXI."⁸⁷

Una vez que fue aprobada en la Cámara de Senadores se turnó la iniciativa, a la Cámara de Diputados para su aprobación. El dictamen de las Comisiones unidas primera de Puntos Constitucionales y primera de Trabajo de la Cámara de Diputados consignó:

"Importantes reformas de gran contenido social se refieren a...garantizar y proteger para el trabajador la estabilidad en el empleo." "Las reformas a las fracciones XXI y XXII tienden a la protección del derecho básico del hombre que labora, el de la "estabilidad en el trabajo", que aunque en apariencia simplista, es una protección fundamental que asegura el disfrute de las otras conquistas y beneficios que las leyes asignan al proletariado. Mediante estas reformas, el patrono que despidiera 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, precisamente a elección del trabajador afectado a cumplir con el contrato de trabajo que tiene celebrado con el mismo, reinstalándolo en su puesto, o sólo si el trabajador opta por ello, a indemnizarlo en términos constitucionales. Esta medida impedirá la práctica observada en muchos casos de la separación de obreros en edad senecta que siendo objeto de despido, nunca obtienen una indemnización suficiente para garantizarles una satisfactoria situación económica, estando ya impedidos para el logro de nuevas oportunidades de trabajo, y permitirán también, la eficaz representación sindical de los trabajadores organizados, sin represalias apoyadas en la posibilidad legal que hasta el presente opera y que permite al patrono negarse a someterse al arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, concretándose al pago de la indemnización constitucional, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto, que como se ha dicho son insuficientes para el trabajador, quien preferentemente necesita de la estabilidad en el trabajo. Por otra parte, en el orden técnico jurídico, resulta inaceptable, que precisamente el patrono que despide injustificadamente sea quien pueda, a su arbitrio, modificar o cambiar la naturaleza de la acción de reinstalación que hace valer el trabajador agraviado, para sustituirla por una obligación de pago."⁸⁸

Analizando los diarios de debates de las discusiones sostenidas en ambas Cámaras, pudimos percatarnos de que prácticamente todos los diputados y senadores se manifestaron a favor de la reforma a estas fracciones, ya que estimaban, con ella se garantizaría la estabilidad de los trabajadores en sus labores, impidiendo los despidos injustificados, por otro lado, se hizo manifiesto que ningún legislador se opuso a la inclusión del régimen de excepciones a las que nos habremos de referir más adelante.

Aprobada la reforma constitucional, las fracciones XXI y XXII del artículo 123 quedaron de la siguiente manera:

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

XXII. El patrono que despidiera 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....

⁸⁷ Diario de Debates de la Cámara de Senadores de 28 de Diciembre de 1961, año 1, Periodo Ordinario, XLV Legislatura, Tomo I, No. 26.

⁸⁸ Diario de Debates. Declaratoria de reformas constitucionales. Año II, Periodo Ordinario, XLV Legislatura, Tomo II, no. 8, 25 de Septiembre de 1962.

Como hemos manifestado a lo largo de la presente, cuando el Presidente de la República en turno, tenía una ideología obrerista, (caso específico del Presidente Cárdenas), la Suprema Corte respondió a estas tendencias y emitió criterios protectores de los trabajadores, llegando a consignar el principio de la reinstalación obligatoria, pese a que la Ley Federal del Trabajo de 1931 había establecido que esta reinstalación era imposible de exigir y determinó que la obligación se sustituiría por el pago de una indemnización. Sin embargo, en el siguiente régimen presidencial encabezado por Ávila Camacho, cambió la tendencia y por medio de la ejecutoria de Oscar Cué, se destruyó el principio de estabilidad en el empleo.

Con la reforma constitucional de 1962 se pretendía, (según los promotores de la misma) terminar con la incertidumbre provocada por la escasa claridad de los textos constitucionales y legales, y consignar definitivamente la estabilidad en el empleo de los trabajadores, al determinar en la fracción XXI que esa facultad no podría aplicarse en los casos de despidos injustificados. Esta reforma se basó en el criterio civilista de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y dio lugar a que se establecieran una serie de casos de excepción en los cuales el patrón estaba facultado para terminar con la relación laboral unilateralmente, pese a lo injustificado del despido, mediante el pago de una simple indemnización. Nuestro punto de vista sobre estas excepciones legales será establecido con toda amplitud en el capítulo tercero de esta investigación, pero no está demás, mientras llegamos a ese punto, consignar lo que respecto a esta situación manifestó la doctrina.

"Los principios rígidos de la Constitución social establecidos en el primitivo artículo 123... pierden su seguridad formal con la reforma que faculta al legislador ordinario para introducir excepciones que implican necesariamente la modificación de esa rigidez característica de los preceptos fundamentales de justicia social."⁸⁹

"La inamovilidad o estabilidad obrera pierde la majestad de principio constitucional, pues la ley secundaria puede "válidamente" crear un régimen de excepciones; la tesis de la delegación de poder que entraña es contraria a la teoría pura de la Constitución, cuyas normas fundamentales sólo pueden limitarse por otras de la misma categoría y nunca por leyes inferiores. Otra cosa es la reglamentación, facultad constitucional, que no debe confundirse con la delegación de que tanto se ha abusado en este país..."⁹⁰

Como consecuencia de la reforma constitucional de 1962, el 20 de Diciembre del mismo año, el Ejecutivo envió al Congreso de la Unión un proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo, el cual, en su exposición de motivos, consignó respecto al tema de nuestro estudio las siguientes consideraciones:

"En primer lugar, cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de dos años. Para admitir esta excepción se tuvieron presentes los estudios que presentaron los empresarios y los trabajadores y se llegó a la conclusión de que un lapso de dos años era suficiente para que el trabajador se acostumbrara a los sistemas y métodos de trabajo y para que la empresa pueda considerarlo como un elemento integrante de ella. Se consideró asimismo que la separación de un trabajador antes de cumplir dos años de servicios, mediante el pago de una indemnización, no tenía consecuencias graves puesto que los derechos de antigüedad eran aún reducidos. En segundo lugar, el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar si comprueba que éste, por razón de las actividades que desempeña o por las características de la empresa, está en contacto directo y permanente con él. Esta segunda excepción tiene por objeto, por una parte, respetar el derecho del hombre a no tener trato con aquellas personas con las que no quiere convivir y, por

⁸⁹ Trueba Urbina, Alberto. "El Nuevo Artículo 123". Op. cit. Pág. 183.

⁹⁰ Ídem. Pág. 245.

otra, tiende a evitar las rupturas de la armonía indispensable para el buen funcionamiento de una empresa. La tercera excepción menciona a los aprendices y se funda en la posición que guardan éstos dentro de las empresas y en el carácter temporal de sus actividades. El siguiente caso señala a los empleados de confianza; la naturaleza de los servicios que prestan estas personas es la mejor justificación de la excepción que se consigna. Se menciona además el servicio doméstico. Está fuera de duda la imposibilidad de imponer la convivencia con los trabajadores domésticos; sería una notoria violación de los derechos del hombre. Por último se refiere a los trabajadores eventuales. Esta excepción se funda tanto en el carácter de estos trabajadores como en la imposibilidad de reinstalarlos en actividades que carecen de permanencia.⁹¹

Los tratadistas consignan que en las discusiones en la Cámara de Diputados, algunos de éstos pugnaron por la supresión de la excepción consignada en primer término, ya que consideraron que al despedirse a un empleado con menos de dos años de servicio, se le negaba la posibilidad de generar antigüedad. Por otro lado, otros diputados sostuvieron una postura contraria y estimaron que esta disposición beneficiaría el desarrollo de las empresas y que no era de tal forma grave como para perjudicar seriamente a la clase trabajadora. A propuesta de un diputado "obrero", se modificó el proyecto, de manera que la ley consignara que la comprobación de la imposibilidad del desarrollo normal de la relación laboral debía realizarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

2.8. LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Esta ley fue publicada en el Diario Oficial de la Federación de 28 de Diciembre de 1963 y sigue los lineamientos del primer Estatuto.

Al igual que los Estatutos que le antecedieron, la Ley consignó en su artículo segundo que las relaciones de trabajo se entenderían establecidas entre los titulares de las unidades burocráticas o dependencias y los trabajadores de base a su servicio, situación reforzada por lo establecido en el artículo octavo de ese mismo ordenamiento, el cual excluyó a los trabajadores de confianza de la protección de esta ley, así como a otros trabajadores como los miembros de la Armada y Ejército Nacionales, miembros del Servicio Exterior y tantos otros más, situación a todas luces injusta.

Con la aparición de esta Ley, fueron expidiéndose legislaciones locales para estos trabajadores siguiendo los lineamientos de ésta. Trueba Urbina consideró en sus obras que la expedición de las leyes locales de trabajo son inconstitucionales, ya que "conforme a la fracción X del artículo 73 de la Constitución, es facultad exclusiva del Congreso de la Unión expedir las leyes de trabajo reglamentarias del artículo 123..."⁹². Cabe hacer una observación al respecto. En 1983, por decreto presidencial se reformó el artículo 115 constitucional otorgando facultades a los estados para legislar en materia laboral para normar sus relaciones laborales con sus trabajadores y los de los municipios. En 1986 se reformó de nueva cuenta la Constitución, los artículos 115 que habla de los municipios y el 116 de los estados de la República, y a cada uno se les concedieron facultades para normar sus relaciones laborales con sus trabajadores.⁹³

Veamos lo que disponen estos artículos constitucionales. El artículo 115 fracción VIII establece: "...Las relaciones de trabajo entre los Municipios y sus trabajadores, se

⁹¹ Morales Saldaña, Hugo Ítalo. Op. cit. Pág. 73.

⁹² Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho Procesal...". Op. cit. Pág. 590.

⁹³ Meléndez George, León Magno, Op. cit. Pág. 143.

regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto por el artículo 123 de esta Constitución, y sus disposiciones reglamentarias. Por su parte, el artículo 116 fracción V consigna: Las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias.

Nuevamente, la poca claridad con la que son redactadas nuestras leyes nos lleva a problemas jurídicos. ¿Están verdaderamente facultadas las legislaturas de los estados para expedir leyes de trabajo, o esta facultad está reservada al Congreso de la Unión, como lo dispone el proemio del artículo 123 constitucional? Creemos que con la reforma de 1986 quedó establecido que las legislaturas estatales efectivamente pueden legislar en materia de trabajo, pese a que con esta reforma se contraviene el espíritu del artículo 123 constitucional original. La propia Corte fue la que preparó el camino para esta reforma constitucional por medio de la ejecutoria dictada en el amparo en revisión 258/67 Sindicato de Trabajadores del Hospital Infantil de Monterrey del 4 de Marzo de 1969, al afirmar que "el Congreso de la Unión...sólo tiene facultades exclusivas para expedir ordenamientos reglamentarios de las relaciones entre la Federación, Distrito y Territorios Federales por una parte, y sus empleados públicos por la otra, pero queda fuera de sus atribuciones legislar sobre vínculos de servicio público existentes entre los estados de la Federación y sus respectivos empleados...de manera que al carecer de facultades en este último punto, debe entenderse que conforme al artículo 124 constitucional, tales atribuciones corresponden a los Congresos Locales dentro de sus respectivos límites territoriales"⁹⁴. Surge una interrogante más. En ninguno de los artículos constitucionales a que nos hemos referido se aclara cual de los dos apartados que conforman el artículo 123 se deberá tomar en cuenta para la elaboración de estas leyes. En la práctica se ha optado por tomar las bases consignadas en el apartado B, por ser las normas que rigen a los trabajadores al servicio del Estado.

Esta Ley consigna el principio de inamovilidad de los empleados de base, principio cuyo antecedente encontramos, como ya hemos mencionado, en el primer Estatuto de los Trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión de 1938. De igual manera dispuso la creación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, mismo que funcionaría en pleno y salas, resolviéndose en el pleno los asuntos colectivos, y en las salas los conflictos individuales.

Recientemente, para ser más precisos el 24 de Octubre del 2002, el Congreso de la Unión aprobó la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Con ella se pretende crear nuevas bases legales para un servicio público "renovado, profesional y eficiente".⁹⁵ Algunos estiman que por medio de esta Ley los trabajadores al servicio del Estado obtendrán algunos beneficios indispensables para su labor. Si esto es verdad o no, lo descifraremos en el capítulo cuarto de esta tesis.

2.9. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Existieron dos anteproyectos para la formulación de esta Ley, el primero de 1962, mismo que propició la reforma constitucional de ese mismo año, que hemos estudiado con anterioridad en el presente capítulo, y que cabe mencionar, no prosperó.

⁹⁴ Idem, Pág. 177.

⁹⁵ Revista Crónica Legislativa. Senado de la República. Año 2, Número 41. Octubre 29 de 2002. Pág. 2.

Posteriormente, se elaboró un nuevo proyecto, en 1968, el cual fue divulgado entre los sectores productivos del país, a efecto de que lo sometieran a estudio y presentaran sus observaciones al respecto. El Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados la iniciativa de una nueva Ley Federal del Trabajo y de nueva cuenta se discutió esta iniciativa por los representantes de las clases sociales, ahora con la Comisión redactora y los integrantes del Congreso de la Unión. De estas discusiones nació la Ley Federal del Trabajo que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el primero de abril de 1970.

En esta ley se establecieron prestaciones superiores a las de la Ley Federal del Trabajo de 1931. En la exposición de motivos se señala que para la elaboración del proyecto, "se tuvieron a la vista los contratos colectivos más importantes del país... y se extrajo de ellos aquellas instituciones más generalizadas... entre ellas se encuentran el aguinaldo anual, los fondos de ahorro y prima de antigüedad... Sin embargo, el proyecto no se colocó en el grado más alto de esos contratos colectivos, pues se consideró que muchos de ellos se relacionan con las empresas o ramas de la industria más prósperas... el proyecto se colocó en el grado más reducido, dejando en libertad a los trabajadores a fin de que... puedan obtener beneficios superiores a los consignados en la ley".⁹⁶

La Ley Federal del Trabajo de 1970, siguiendo el mismo sentido de la reforma de la Ley de 1931, formulada mediante decreto de 29 de Diciembre de 1962, dispone como casos de excepción a la estabilidad en el empleo los consignados en el artículo 49, que habremos de estudiar a profundidad en el siguiente capítulo de la presente tesis.

2.10. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.

Por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada el 18 de Diciembre de 1979, se reformó la Ley Federal del Trabajo. Esta reforma ha sido conocida como la reforma procesal, ya que efectivamente, por medio de ella a los procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se les dio un carácter proteccionista y tutelar de los derechos consignados en la Constitución para la clase trabajadora. No está de más puntualizar que esta reforma fue producto de los buenos oficios de Jorge Trueba Barrera, hijo del Doctor Trueba Urbina, tratadista que hemos citado a lo largo de la presente tesis y que continuaremos citando, ya que fue reconocido como uno de los más importantes tratadistas del Derecho del Trabajo en México y América Latina, cuya ideología netamente socialista y protectora de los trabajadores se vio reflejada en el proyecto de reforma que llevó a cabo su discípulo.

Entre los principios plasmados en esta reforma encontramos los siguientes: los efectos del aviso del despido (la falta de aviso escrito del despido al trabajador o a la Junta bastarán para considerarlo injustificado), la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, la carga de la prueba al patrón, modificaciones en el procedimiento de huelga, etc.

2.11. EL FUTURO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En la década de los años noventa, producto de la política neoliberal y globalizadora de los presidentes Salinas y Zedillo, entre los grupos políticos se reanudó la discusión sobre la supuesta conveniencia de crear una nueva Ley Federal del Trabajo, basada en que ante la inminente celebración del Tratado de Libre Comercio de América

⁹⁶ Trueba Urbina, Alberto. "El Nuevo Derecho del Trabajo". Op. cit. Pág. 193.

del Norte, sería preciso homologar las condiciones laborales de los trabajadores de México, Estados Unidos y Canadá. En virtud de esto, varias organizaciones y partidos políticos formularon sendos anteproyectos de reformas a la Ley, los cuales, finalmente no prosperaron, puesto que los gobiernos en turno estaban más preocupados por llevar a cabo la firma de este Tratado de Libre Comercio para beneficiar a sus socios estadounidenses, y prácticamente "vender" nuestro país, además de encontrarse inmersos en la labor de privatizar cuanta empresa pública tuvieron a su alcance, creando de paso el famoso Sistema de Ahorro para el Retiro, el cual ha constituido uno de los robos más increíbles de los que hemos sido víctimas los mexicanos.

Llegó el año 2000 y con él la supuesta modernidad y el muy publicitado "cambio" de gobierno, con la elección de Vicente Fox como Presidente de la República. Éste, como sus antecesores, continuó con la política neoliberal que tiene en crisis a nuestro país y que ha demostrado ser igualmente nefasta e ineficaz en el mundo entero. Este nuevo Presidente, ha demostrado poseer una ideología netamente empresarial, lo cual se puede comprobar fácilmente, ya que basta con analizar la manera en que integró a su Gabinete, a las personas que lo constituyen, con sus respectivos historiales y tendencias políticas bien identificadas con los intereses de la clase económicamente poderosa de México, amén de las relaciones tan fraternales y cordiales que sostiene el Primer Jefe con el Presidente de los Estados Unidos.

Pues bien, una de las principales metas del Presidente Fox, (lo manifestó desde su precoz campaña presidencial), consiste en reformar la Ley Federal del Trabajo, reforma, que, dicho sea de paso, encomendó orquestar a su Secretario del Trabajo, personaje maquiavélico que en tiempos no muy lejanos fue dirigente de la COPARMEX... Lo cierto es que este proyecto se formuló muy discretamente entre esta organización y los dirigentes de la CTM, y se mandó el 27 de Noviembre del año 2002 en medio de la mayor reserva al Congreso de la Unión, en donde en estos momentos se debate sobre si se analizará este proyecto junto con los otros anteproyectos existentes en un periodo extraordinario de sesiones o si esperarán al segundo periodo ordinario que comenzará en marzo de 2003. Es de la opinión pública el hecho de que dicho proyecto se ha mantenido fuera del alcance de la población y aún de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de los Tribunales Colegiados y de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, lo cual, no auspicia nada bueno. De cualquier manera, se espera que este proyecto responda a las aspiraciones del gobierno estadounidense, de la clase empresarial y de sus secuaces, ya que se ha filtrado a los medios de comunicación que plantea una serie de reformas que acabarán definitivamente con la protección a la clase trabajadora, basadas en los postulados de la "nueva cultura laboral" neoliberal como son: flexibilización, productividad, competitividad y calidad.

Entre estas reformas se mencionan algunas destinadas a acabar prácticamente con la posibilidad de estallar una huelga, y otras tantas en materia colectiva igualmente nefastas. En lo relativo al derecho individual, se rumora que se planea establecer el trabajo por hora, situación con la que se terminaría definitivamente con la estabilidad de los trabajadores en sus empleos; como consecuencia se plantea la desaparición de la jornada de trabajo de ocho horas, quedando las partes en libertad de pactar el número de horas a laborar. Con esta disposición volveremos a las épocas porfirianas, ya que los empresarios estarán en completa libertad para explotar a sus trabajadores conforme a la ley, pues nada les impedirá establecer 10, 12 o 14 horas de trabajo al día. También se establece el contrato a prueba, que se dice, podrá extenderse a tres meses, lo cual contribuirá a que desaparezca por completo el principio de estabilidad en el empleo.

Como éstas, tantas otras reformas se plantean, a cual más perjudiciales para la vida y dignidad de todos nosotros, que constituimos la clase trabajadora del país.

El futuro del Derecho del Trabajo es incierto. "El neoliberalismo pretende cancelar el siglo de la construcción de la justicia social, con Querétaro en 1917, Versalles, dos años después..."⁹⁷. En la mayoría de los países de América Latina ya se han reformado las leyes laborales, conteniendo disposiciones que sólo han contribuido a despertar climas de inestabilidad política, crisis financiera y violencia generalizada. Esto que les ha pasado a Brasil, Argentina, e incluso a países europeos nos puede suceder a nosotros también. Somos el último bastión de los principios que constituyen la esencia del Derecho Laboral en el mundo actual, así como fuimos los pioneros, los primeros en establecer estos principios en nuestra Carta Magna, en consagrar los derechos de los trabajadores. Únicamente de nosotros depende que esos derechos y esos principios no se pierdan, junto con la raza humana. Defendámoslos.

⁹⁷ De Buen Lozano, Néstor. "La Decadencia del Derecho del Trabajo". México, Editorial Porrúa, 2001. Pág. 131.

CAPÍTULO 3

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES REGIDOS POR EL APARTADO "A" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

3.1. CONCEPTO DE TRABAJADOR, DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 8 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Como lo indica el título del presente capítulo, a lo largo del mismo procuraremos analizar la situación de los trabajadores en general o también conocidos como empresariales con respecto a la estabilidad en el empleo. Para llevar a cabo esta labor, resulta indispensable identificar a los sujetos de nuestro estudio, por lo cual habremos de estudiar por separado a los trabajadores "comunes" y a los denominados trabajadores de confianza, ya que estos últimos, como veremos más adelante, se encuentran en una situación bastante precaria.

En la redacción de la Ley Federal del Trabajo se empleó el término de trabajador para denominar de forma general a la persona que pone a disposición de otra su fuerza física o intelectual con la finalidad de obtener los medios económicos necesarios para subsistir. Con el propósito de evitar prácticas que implicaran discriminación, se evitó establecer diferencias entre estos individuos, consignando una sola denominación para todos ellos. "No existe, ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones, entre trabajador, obrero o empleado."⁹⁸

Este principio de igualdad entre los individuos que viven de su esfuerzo lo encontramos plasmado en el proemio del artículo 123 constitucional en donde se establece que el Congreso de la Unión estará facultado para expedir leyes sobre el trabajo, que regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de manera general, todo contrato de trabajo.

La esencia del Derecho del Trabajo reside en la protección al ser humano; las normas y principios que lo rigen giran en torno al individuo que desposeído de bienes materiales, pone al servicio de otro ser, lo único que posee, su energía, su inteligencia. Es por ello que únicamente una persona física, individualmente considerada, puede ser estimada como trabajador.

El artículo octavo de la Ley Federal del Trabajo vigente establece el concepto de trabajador al señalar:

Artículo 8°. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

⁹⁸ De la Cueva, Mario. Op. cit. Pág. 152.

Si bien en un sentido amplio podemos considerar como trabajadores a todas las personas que desarrollan una actividad productiva, la Ley Laboral extiende su protección solamente sobre aquellos que se encuentran bajo las órdenes y dirección de un patrón. "...puede aceptarse que existen trabajadores libres y trabajadores subordinados, pero sólo respecto de éstos operará la legislación laboral."⁹⁹

Para algunos tratadistas la subordinación consiste en un poder de mando del patrono correlativo de un deber de obediencia del trabajador, con la salvedad de que ese poder de mando solo opera en tanto se trate del trabajo "contratado" y en tanto se lleve a efecto dentro de la jornada de trabajo.

Si bien, el patrono puede ser una persona física o una jurídica colectiva, o persona moral como se denomina en la ley, el trabajador siempre será una persona física individualmente determinada.

3.2. TRABAJADORES DE PLANTA, DE CONFIANZA.

Pese a que sostenemos la tesis de que en virtud de que el trabajo es toda actividad humana, y que por ese motivo no debe establecerse distinción alguna entre las personas que lo llevan a cabo, con la finalidad de facilitar la explicación del tema que hemos de exponer, nos permitimos reproducir dos expresiones que son utilizadas coloquialmente para referirse a los trabajadores que la vida cotidiana de los centros laborales se ha encargado de separar en dos categorías. Decidimos otorgarles el nombre de trabajadores de planta o base a los trabajadores en general, pese a no existir tal denominación en nuestro texto constitucional, por ser de fácil comprensión, empleado comúnmente. Hecha la aclaración pertinente, proseguiremos con el desarrollo del tema.

El principio de igualdad que integra la esencia de la materia de nuestro estudio, derivado del texto original del artículo 123 de la Constitución establece que no existen diferencias entre las personas que desarrollan un trabajo, sea este de la naturaleza que fuere, no importando el grado de preparación necesario para efectuarlo o si para llevarlo a cabo se debe poner en juego la capacidad física o intelectual de cada individuo, de tal suerte, nos encontramos con que la norma suprema no estableció distinción alguna entre los trabajadores. Sin embargo, este principio en la práctica, representa solo un ideal que nunca se ha alcanzado. Existen grupos de trabajadores a los cuales la Ley les ha dado un trato notoriamente discriminatorio, caso concreto de aquellos denominados trabajadores de confianza.

Dentro de la vida de las empresas y negociaciones, siempre han existido empleados que por las labores que desempeñan dentro de las mismas, se encuentran ligados de manera cercana a los patrones, y en virtud a ese contacto personal de hecho se encuentran en una posición distinta del resto de sus compañeros, siendo con frecuencia depositarios de confidencias y secretos empresariales. Esta situación generó que a estas personas se les identificara como trabajadores de "confianza", denominación peyorativa, que les fue aplicada por el resto de los trabajadores. "Su regulación inicial se produjo en los contratos colectivos de trabajo... los empresarios, al firmarlos, lograban reservarse el derecho... de contratar libremente a aquellos trabajadores que de alguna

⁹⁹ De Buen, Néstor. "Derecho del Trabajo". Op. cit., Pág. 467.

manera ejercían funciones de representación, de simple mando o, en rigor, de confidencialidad".¹⁰⁰

Baltasar Cavazos en su obra menciona: "Nuestro más alto Tribunal en el amparo directo 2/382da. de la Cía. Mexicana de Petróleo "El Águila, S.A." sostuvo lo siguiente: El concepto de empleado de confianza fue utilizado por vez primera en el proyecto sobre jornada de trabajo presentado a la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, que se celebró en la Ciudad de Washington en el año de 1919, fue adoptado más tarde por la legislación belga y pasó posteriormente a nuestro derecho en los artículos 4º., 48 y 126, fracción X de la Ley Federal del Trabajo... se sostuvo desde entonces que los empleados de confianza serían precisamente los altos empleados que por razón de sus funciones tenían a su cargo la marcha y destino general de la negociación, o aquellos que también, por razón de sus funciones, estuvieran al tanto de los secretos de la empresa..."¹⁰¹

Al recoger en sus normas las extranjeras, así como las costumbres imperantes en las empresas, la primera Ley Federal del Trabajo expedida en nuestro país consignó en su texto la denominación a la que nos referimos, situación con la cual se comenzó a andar en el camino de la franca discriminación.

La Ley Laboral de 1931 solo hacía referencia a estos trabajadores en términos sumamente vagos, al identificarlos en uno de sus artículos como aquellas personas que ejecutaran trabajos personales del patrono dentro de la empresa, y en otro como a empleados que desempeñaran puestos de dirección, fiscalización o vigilancia. Ante la ausencia de una norma que otorgara una definición que arrojara alguna luz sobre a que trabajadores debía considerarse dentro de esa categoría, durante los años subsecuentes, inclusive la Suprema Corte encontraría dificultades para pronunciarse sobre el particular.

Sin embargo, pese a su regulación en la ley reglamentaria, no debemos dejar de tomar en cuenta que en el texto original del artículo 123 de la Constitución jamás se empleó la denominación de trabajadores de confianza, razón por la cual algunos autores han llegado a sostener que su inclusión en la Ley Federal del Trabajo resulta inconstitucional. "En ninguna de las 31 fracciones de nuestro artículo 123 constitucional se habla de los trabajadores de confianza, por lo que podemos colegir que dicha denominación es "inconstitucional".¹⁰²

Por su parte, el maestro Mario De la Cueva señala: "...la categoría de trabajador de confianza no está contemplada en la declaración de derechos sociales, pero no creemos que su aceptación en la Ley Federal del Trabajo viole las normas constitucionales, porque los trabajadores de confianza son trabajadores que disfrutan de todos los beneficios del artículo 123, con las modalidades, que no destruyen aquellos beneficios, derivadas de la naturaleza de sus funciones".¹⁰³

Nosotros disintimos de la opinión dada por el maestro, ya que si bien, en un principio, no tenía mayor trascendencia el hecho de ser considerados dentro de esta categoría, posteriormente, este hecho habría de traer consecuencias nefastas a los

¹⁰⁰ De Buen, Néstor. "Derechos del trabajador de confianza". Op. cit. Pág. 3.

¹⁰¹ Cavazos Flores, Baltasar. "40 Lecciones de Derecho Laboral". México, Editorial Trillas, Enero 1996, Primera Reimpresión, Pág. 87.

¹⁰² Idem, Pág. 86.

¹⁰³ De la Cueva, Mario. Op. cit. Pág. 155.

trabajadores. Al respecto se ha dicho: "la estabilidad en el empleo había quedado cancelada por la famosa ejecutoria Óscar Cué del año de 1941 y ser de confianza o de planta no producía otra consecuencia que la capacidad de nombrarlo el sindicato o el patrón, respectivamente".¹⁰⁴ Sin embargo, producto de las reformas constitucionales de 1962, toda vez que, como ya hemos explicado durante el desarrollo del presente trabajo, se les negó la estabilidad en el empleo a estos trabajadores, se hizo necesario establecer un "concepto" para determinar quienes serían los infortunados a quienes se les aplicaría dicha disposición.

En el año de 1970 se expidió una nueva Ley Federal del Trabajo. Durante el proceso de su elaboración se estudió la conveniencia de establecer un concepto de trabajador de confianza, motivo por el cual en la exposición de motivos de la ley se comentó: "los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relacione en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales".

La Historia consigna la polémica suscitada con motivo de la elaboración de dicho "concepto", ya que aunque inicialmente se pensó en formular una larga lista con los puestos que caerían bajo esa denominación, finalmente se consideró más práctica la solución consistente en formular un concepto general, situación que no resultó fácil para los redactores del proyecto. Este "concepto general" lo encontramos actualmente plasmado en el artículo noveno de la Ley Laboral

Artículo 9º. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Como se desprende de su simple lectura, la Ley exige para que se considere a un trabajador dentro de la categoría de confianza que desempeñe labores de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización y que éstas sean de carácter general, lo anterior en virtud de que en la organización de todas las actividades humanas siempre existe una necesaria jerarquía, por tanto, resulta inevitable que, aún el trabajador colocado en la posición de menor importancia desarrolle en algún momento labores que impliquen dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, y sería absurdo pretender hacer extensiva esta clasificación a todos los empleados de una negociación.

Ante este requisito de generalidad de las labores establecido por la Ley Laboral, la doctrina sostuvo que por encontrarnos ante una excepción al principio de igualdad la interpretación que se le dé a este concepto debe ser restrictiva, y solo deberá considerarse como trabajadores de confianza a aquellos trabajadores que se relacionen de manera directa e inmediata con los fines de la empresa, o bien, que realicen funciones en sustitución del patrono.

La redacción del artículo que comentamos generó acalorados debates entre los tratadistas y estudiosos de la materia; producto de esos debates se crearon conceptos de lo que debemos entender por trabajador de confianza.

¹⁰⁴ De Buen, Néstor. "La Decadencia ...". Op. cit. Pág. 60.

Nos encontramos así con que para Néstor De Buen los trabajadores de confianza "son trabajadores con un mayor grado de responsabilidad en atención a la tarea que desempeñan y de alguna manera hacen presente el interés del patrón..."¹⁰⁵, mientras que por su parte el maestro Trueba Urbina considera que: "los trabajadores de confianza se pueden clasificar en: a) altos empleados: gerentes, administradores, directores, representantes del patrón, y b) empleados de confianza en general: son los propiamente hablando trabajadores de confianza en razón de sus funciones, esto es, para que tengan ese carácter se requiere que las actividades que desempeñen en la dirección, inspección sean de carácter general..."¹⁰⁶

Pese a la controversia creada por este artículo noveno, generada por la carencia de un concepto preciso, en nuestra opinión, los conflictos que se suscitan en su aplicación en la vida diaria, disminuirían considerablemente si se llevara a la práctica lo que se establece en el párrafo primero que señala que: "la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto". Es de todos sabido que en la vida de las empresas existen una gran cantidad de puestos a los cuales se les da esa categoría, sin que las funciones que se realizan en el mismo tengan relación alguna con las que este mismo artículo señala.

El maestro Euquerio Guerrero hace interesantes apuntes en su obra con respecto a las funciones que la ley de la materia considera de confianza, al diferenciar entre la función de dirección y las restantes. Así pues menciona que tratándose de dirección "los representantes del patrón la ejercen en su grado máximo; pero con la delegación de la autoridad, que es indispensable en todo negocio, los propios representantes tienen que entregar parte de su autoridad a sus inmediatos colaboradores y éstos, a su vez, repiten el proceso de la delegación hasta llegar a los niveles más bajos en la jerarquía administrativa. Entendemos, que, más bien dentro de un nivel medio, quedarán enclavados los empleados de confianza. En el caso de la inspección, vigilancia y fiscalización... no puede haber distingos... porque inclusive los veladores, deben ser personas de absoluta confianza del patrón...". Finaliza manifestando que con respecto al carácter general de las labores, "el propósito del legislador fue el de referirse a esas categorías superiores de empleados, para no incluir a todos los aquellos que ejerzan, así sea accidentalmente, tales funciones. Hubiera sido preferible... disponer que se trata de actividades realizadas en forma natural o sea que precisamente el ocupante de un puesto de tal naturaleza debe tener como principal obligación inspeccionar, vigilar o fiscalizar".¹⁰⁷ Por lo que hace al concepto de trabajos personales del patrón, sostiene que en estos trabajos las funciones a desempeñar no pueden ser más que de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, o labores estrictamente confidenciales. Son funciones que se realizan en sustitución del patrón.

Respecto a las conclusiones a que llega este tratadista, nosotros consideramos que efectivamente, hubiera sido preferible establecer en la ley que estas labores de inspección, vigilancia, fiscalización y dirección debían ser realizadas de forma permanente por el trabajador para que pudiera considerársele dentro de la categoría de trabajador de confianza.

¹⁰⁵ De Buen, Néstor. "Derechos del trabajador...". Op. Cit. Pág. 15.

¹⁰⁶ Trueba Urbina, Alberto. Citado por Ramírez Fonseca, Francisco. "El Despido". México, Editorial Pac, 1989, Novena Edición. Pág. 39.

¹⁰⁷ Guerrero L., Euquerio. "Manual...". Op. cit. Pág. 44.

Con relación a lo que la doctrina estima que debemos entender por trabajos personales del patrón que se señalan en el artículo noveno de la ley, De Buen dice: "Se trata, simplemente, de los trabajos que realizan sus inmediatos colaboradores que, por la proximidad en que se encuentran tienen, además, acceso a los secretos empresariales".¹⁰⁸ Concepto que resulta muy difícil de aplicar cuando el patrón es persona jurídica.

Algunos tratadistas estiman que existe una diferencia entre los trabajadores de confianza y los denominados representantes del patrón, situación por la cual no debemos confundirlos, ya que estos últimos, son considerados por la Ley Federal del Trabajo como mandatarios jurídicos, en virtud a que el artículo 11 del citado cuerpo normativo establece que: "los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores. "La ley asigna a los representantes una verdadera calidad de mandatarios jurídicos en materia laboral, ya que establece que esos representantes obligan a los patronos en sus relaciones con los demás trabajadores...los compromisos que ellos tomen...directamente dan nacimiento a una obligación del patrono. Esta situación no existe por lo que ve a los empleados de confianza, como lo representan en la función vital de dirección, pero no lo obligan en relación con los demás trabajadores".¹⁰⁹ Desde este punto de vista, podríamos concluir que si bien no todos los empleados de confianza son representantes del patrón, todos los representantes del patrón son trabajadores de confianza.

La doctrina también entra al estudio de los comúnmente denominados "altos empleados", es decir, de aquellas personas que aún siendo trabajadores como los demás, por su grado de relación y conexión con el patrón, se encuentran jerárquicamente por encima de los demás sujetos en la empresa o establecimiento. "Solamente se trata de diversos peldaños en cuanto ve a la subordinación jurídica, pues los altos empleados la tienen sólo respecto del patrón y los demás trabajadores la tienen tanto con el patrón como con los altos empleados, en su calidad de representantes del patrón".¹¹⁰

De tal suerte, encontramos con que son trabajadores de confianza los representantes del patrón, que en nuestra opinión no son otros que los altos empleados, todos aquellos que desempeñen trabajos personales del patrón dentro de la negociación y aquellos empleados en cuyas labores cotidianas se desarrollen funciones de dirección, vigilancia, inspección y fiscalización.

La Ley Federal del Trabajo regula las relaciones laborales de los trabajadores de confianza con base en lo dispuesto en el capítulo relativo a los trabajos especiales. Algunos autores han señalado que no deben encontrarse allí puesto que no se trata de una modalidad del trabajo, sino de una forma de relación del trabajador con el patrón.

A estos trabajadores se les han restringido algunos derechos, entre los cuales encontramos los siguientes: el artículo 127 de la Ley Laboral excluyó del derecho a participar de las utilidades de las empresas a los directores, administradores y gerentes generales, situación con la que estamos de acuerdo, puesto que por la responsabilidad que corresponde a dichos puestos, el salario y prestaciones que se les otorga a estos

¹⁰⁸ De Buen, Néstor. "Derecho del Trabajo". Op. Cit. Tomo II. Pág. 474.

¹⁰⁹ Guerrero L. Euquerio, "Manual...". Op. Cit. Pág. 45.

¹¹⁰ Idem, Pág. 63.

trabajadores son mucho mayores que las que perciben los demás empleados de la negociación. Por otro lado, este artículo dispone que los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades pero si el salario que perciben es mayor al salario que corresponda al trabajador sindicalizado o de planta de más alto salario en la empresa, se considerará este salario, aumentado en un 20% como salario máximo.

Por lo que hace al derecho colectivo, no podrán participar en los sindicatos de los demás trabajadores, ya que su supuesta cercanía al patrón imposibilita que pueda identificarse con los anhelos de la masa trabajadora. Por la misma razón, se les excluye de los recuentos en caso de huelga. Si bien, ninguna disposición impide que formen sus propios sindicatos, esta posibilidad queda anulada por la práctica, puesto que no se atreverían a poner en práctica esta acción, ya que podrían, como hemos visto, ser despedidos por "pérdida de la confianza", además de que en la ley vigente la huelga es un derecho de las mayorías.

Por lo que se refiere a la estabilidad en el empleo de estos trabajadores nos encontramos con que, además de poder ser separados por causa justificada si con su conducta incurren en alguno de los casos que encontramos consignadas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y que estudiaremos en el siguiente apartado, también podrá darse por terminada la relación laboral conforme a lo dispuesto en el artículo 185 que establece: "El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47".

Ante el peligro que implicaban las interpretaciones subjetivas que realizaban los patrones de este artículo 185, la Suprema Corte estableció que para que pudiera hablarse de pérdida de confianza como motivo para rescindir la relación laboral, debían existir circunstancias objetivas, que si bien podían ser ajenas a las causales expresamente establecidas, constituyeran motivos bastantes para que, tomando en consideración la situación particular de estos trabajadores y el contacto estrecho con los intereses patronales, ameritaran la separación. Si bien un tanto ambigua y poco clara nos parece la solución proporcionada por la Corte, este criterio resultaba más favorable a los trabajadores que el que se sostuvo posteriormente.

Octava Epoca

Instancia: SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XIII, Enero de 1994

Página: 190

CONFIANZA. PRUEBA DE LA PERDIDA DE LA. Basta examinar los artículos 185 y 47 de la Ley Federal del Trabajo, para concluir que conforme al primero de ellos no es necesario acreditar una causal justificada de rescisión, ya que lo que realmente importa es demostrar un motivo razonable de la pérdida de la confianza, que no implica en forma alguna acreditar una causa justificada en los términos del artículo 47 mencionado, sino que basta que el patrón, con base en hechos objetivos, estime que la conducta del trabajador no le garantiza la plena eficiencia en su función y le produce una incertidumbre sobre los servicios que le presta, lo que implica un demérito de la confianza que le había merecido anteriormente dicho trabajador, por lo que, siendo la pérdida de la confianza una cuestión tan subjetiva, sólo es necesario que la opinión del patrón no sea ilógica e irrazonable, para que la causal de rescisión se tipifique.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 7686/93. Prisciliano Rodolfo Lujano Araujo. 21 de octubre de 1993. Unanimidad de votos.

Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretario: Oscar Castañeda Batres.

Este artículo 185 de la Ley Laboral fue causa de debate durante un tiempo, ya que algunos doctrinarios e inclusive la Suprema Corte en un tiempo consideraron que no

existiendo distinción en la Constitución entre los trabajadores ordinarios y los trabajadores de confianza, a la ley reglamentaria no le era dado establecer excepciones donde la norma suprema no las hacía, ya que efectivamente, de la lectura de la fracción XXII del artículo 123 de la Carta Magna no se desprende que trabajador alguno pueda ser despedido sin causa justificada. "Si una ley reglamentaria se excede en relación con la ley que reglamenta, debe considerarse anticonstitucional, ya que no puede ni le es dable establecer distinciones donde la principal no lo hace..."¹¹¹

A manera de conclusión, diremos que puede hablarse de trabajadores de confianza cuando nos encontremos en presencia de trabajadores que: tengan una relación íntima y estrecha con los patrones de la negociación, (situación que únicamente se presenta en la pequeña industria), cuando se trate de trabajadores ligados al éxito de la empresa, (caso concreto de los altos empleados y representantes del patrón), aquellos que desempeñen trabajos personales del patrón dentro del establecimiento, y finalmente, los empleados en cuyas labores cotidianas se desarrollen funciones de dirección, vigilancia, inspección y fiscalización de carácter general.

Ante la ausencia de un concepto funcional que englobe a esta masa de trabajadores se suscitan numerosas dificultades para las empresas y los trabajadores que tienen la desgracia de "pertenecer" a esta categoría. Tratando de paliar estos males, algunos tratadistas han propuesto diversas alternativas de solución, entre las cuales encontramos las siguientes:

Néstor De Buen propone: "reclasificar a los trabajadores de confianza, colocando de un lado aquellos que tienen mando efectivo, por desempeñar funciones de dirección de carácter general... y los que participan, generalmente en un nivel mucho más modesto, en labores de fiscalización, vigilancia o inspección de labores... Para estos trabajadores se debería extender el derecho a la estabilidad en el empleo probablemente con reglas más flexibles a propósito de su adscripción, horarios, funciones y otras características, lo que permitiría al empleador un mejor manejo de los recursos humanos en una actividad estrechamente vinculada a la productividad y control en la empresa... la limitación a la estabilidad mantendría su lógica respecto del personal de confianza con funciones de dirección y en particular respecto de los representantes del patrón".¹¹²

Otros tratadistas por su parte, se inclinan por establecer una descripción de puestos en cada una de las empresas, determinando específicamente las funciones que deben desempeñar, así como las características que la persona que ocupe el puesto deba poseer.

Por nuestra parte consideramos que sería útil que se precisaran con toda claridad en la Ley en que consisten las funciones que debe desarrollar el trabajador para que sea reputado como trabajador de confianza. De esta manera, se contribuiría a garantizar la estabilidad en el empleo a un mayor número de los trabajadores, ya que indudablemente, una gran cantidad de éstos no podrían ser considerados dentro de esa categoría.

Antes de entrar al estudio de nuestro siguiente apartado, la rescisión de las relaciones laborales, y habiendo expuesto el concepto legal de trabajador, no podemos dejar de mencionar el concepto que la Ley Federal del Trabajo establece de patrón.

¹¹¹ Cavazos Flores, Baltasar. "40 Lecciones...". Op. Cit. Pág. 86.

¹¹² De Buen, Néstor. "Derechos del trabajador...". Op. Cit. Pág. 84-86.

Tenemos así que el artículo 10 de la Ley Laboral dispone que el patrón es "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". De esta definición se desprende que patrón puede serlo cualquier persona que emplee los servicios de una física. Para el desarrollo de la presente tesis tiene gran importancia este concepto, puesto que en el apartado 3.7. de este capítulo hemos de hablar de las excepciones a la reinstalación obligatoria, y podremos observar como el que un patrón sea persona física o jurídica influye en gran manera en la aplicación del artículo 947 de la Ley de la Materia, en relación con las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional.

3.3. RESCISIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES, CAUSALES CONSIGNADAS EN EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El ideal a alcanzar en las relaciones laborales reside en lograr la estabilidad y permanencia en el empleo, ya que, mientras el trabajador asegura su fuente de ingresos, el patrón asegura la permanencia en su empresa de gente calificada que desempeña su trabajo con eficiencia. Sin embargo, en las relaciones humanas siempre se presentan conflictos derivados mayormente del incumplimiento de las obligaciones de alguna de las partes con respecto a la otra. Esta situación se presenta con frecuencia en los centros de trabajo, motivo por el cual la Ley Laboral ha previsto estos casos e instaurado un régimen para solucionar estos conflictos.

Comenzaremos el presente apartado estableciendo los que debemos entender por rescisión. La rescisión es una medida punitiva o de castigo, derivada del incumplimiento de los deberes primordiales de la relación de trabajo, por alguna de las partes en ella involucradas.

"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".¹¹³

Algunos tratadistas han criticado el empleo de este término en materia laboral, y han propuesto que se emplee en su lugar el término despido, cuando la relación laboral se rompe por causas imputables al trabajador, y retiro, cuando esta ruptura sea producto del incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del patrón.

Si bien hemos dejado establecido que tanto el trabajador como el patrón pueden rescindir la relación laboral sin responsabilidad por causa justificada, ambas rescisiones producen resultados diversos, ya que la rescisión patronal por si sola no da por terminado el contrato de trabajo, ya que depende de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje determinen la justificación del despido para que éste surta plenos efectos jurídicos, esto, por supuesto, en los casos en que se demanda el cumplimiento del contrato de trabajador, ya que cuando se demanda el pago de la indemnización, el trabajador está aceptando la terminación de la relación laboral.

Por otro lado, la rescisión hecha valer por el trabajador da por terminada la relación laboral, con el pago de una indemnización por los daños y perjuicios ocasionados por la dolosa actitud patronal. Con respecto a esta indemnización, el artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo establece que: "El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de

¹¹³ De Buen, "Derecho del Trabajo". Op. Cit. Pág. 570.

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.

Dado a que en el presente capítulo nos ocuparemos únicamente de la rescisión patronal, denominada comúnmente despido, por ser de relevancia en el desarrollo de la presente tesis, no nos extenderemos en el análisis del retiro. Sin embargo, en el párrafo anterior nos hemos referido a la indemnización a que tiene derecho el trabajador que se retire del servicio por los malos tratamientos del patrono, ya que la Ley Laboral obliga al patrón a que pague esta misma indemnización en los casos en que haga uso de la facultad conferida en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo. Sobre este punto, volveremos más adelante.

“La fundamentación del despido la encontramos, interpretándola a contrario sensu, en la fracción XXII del apartado “A” del artículo 123 Constitucional”.¹¹⁴

Artículo 123.-

XXII. “El patrono que despidiera 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...”.

Este dispositivo constitucional consigna dos garantías para la clase trabajadora. La primera al establecer que únicamente puede despedirse a un trabajador si existe causa justificada que lo amerite. “La disolución de las relaciones laborales de las relaciones individuales de trabajo puede únicamente decretarse por el patrono si existe una causa justificada; en ausencia de ella, el patrono que hubiere disuelto la relación, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir la relación o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salarios.”¹¹⁵

La segunda garantía plasmada en esta fracción es la regla general que rige a los casos de despido. Cuando el patrón rescinde la relación laboral sin existir una causa o motivo, estará sujeto a la decisión del trabajador, ya que deberá reincorporarlo a la fuente de trabajo o indemnizarlo, cualquiera que sea la elección del trabajador. En esta fracción encontramos el fundamento del principio de estabilidad en el empleo. El trabajador tiene el derecho de decidir si desea regresar a su empleo o si desea terminar la relación laboral mediante el pago de una indemnización, sin embargo, ya hemos comentado a lo largo de la presente tesis que, gracias a la nefasta reforma de 1962, la Constitución faculta a los patronos en determinados casos a dar por terminada la relación laboral, mediante el pago de una indemnización, situación que quebranta los principios de igualdad, dignidad y estabilidad en el empleo, pilares del Derecho Laboral, y en la que insistiremos en el presente capítulo.

Como hemos mencionado anteriormente, nos encontramos en presencia de un despido justificado sin responsabilidad para el patrón, cuando la conducta del trabajador representa una grave violación a las obligaciones laborales, esto es, cuando dicha

¹¹⁴ Ramírez Fonseca, Francisco. “El Despido”. Op. Cit. Pág. 48.

¹¹⁵ De la Cueva, Mario. “El Nuevo Derecho...”. Op. Cit. Págs. 240-241.

conducta es de naturaleza tal que impide la continuación de la relación laboral y se encuentra debidamente especificada en el ordenamiento laboral.

Al reglamentar la fracción XXII del artículo 123 constitucional, la Ley Federal del Trabajo establece las causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón en su artículo 47. A continuación haremos un somero análisis de estas causas establecidas. Al estudiar estas fracciones podremos percatarnos de que todas ellas constituyen actitudes que incumplen las obligaciones consignadas en la ley.

Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

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

Esta fracción tiene como finalidad sancionar la conducta del trabajador, al pretender mediante una serie de maquinaciones, distorsionar las situaciones a su favor, con perjuicio para su empleador. Se castiga la mala fe y la actitud dolosa con que procede, con lo cual pone en evidencia su falta de honradez.

Al comentar esta causal, algunos tratadistas han manifestado que el término de treinta días que la Ley concede a los patrones para separar a los trabajadores en esta fracción es injusto, puesto que "la capacidad, aptitudes o facultades constituyen un hecho objetivo y notorio que el patrón puede conocer, por simple observación, durante los primeros treinta días, pero la falsedad de los certificados no corre la misma suerte, por consiguiente, en este supuesto, el término debe tener como punto de partida la fecha en que el patrón conozca la falsedad de los certificados".¹¹⁶

- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obren en defensa propia;

Nos encontramos ante una de las causas más utilizadas por los empresarios para despedir a sus trabajadores. En esta fracción se contemplan una gran cantidad de situaciones diversas, así como muchos conceptos que la Suprema Corte ha debido puntualizar, y que para su correcta aplicación se estudian separadamente. Comenzaremos por hablar de las faltas de probidad u honradez, que es en la que se basan la mayoría de los despidos. Al respecto la Suprema Corte ha determinado que son faltas de probidad aquéllas conductas carentes de bondad, rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar.

Constituyen faltas de probidad todos los actos contrarios a la honradez, aún cuando no se provoque con la conducta del trabajador un daño patrimonial al patrono, según el criterio sustentado por la Suprema Corte.

¹¹⁶ Ídem, Pág. 57.

En interpretación a esta fracción, tanto la Suprema Corte como los Tribunales Colegiados han establecido que constituyen faltas de probidad, las siguientes conductas: Hacer competencia desleal al patrono, por establecer una negociación similar, o bien por prestar sus servicios en empresa competidora, presentar documentos falsos para justificar faltas de asistencia, disponer de bienes del patrón para su uso personal, dentro o fuera de la jornada de trabajo, dormirse en la jornada de trabajo, la impuntualidad reiterada, la deslealtad y un largo etcétera.

De igual manera que no es necesario que el patrón sufra un daño económico con el proceder de su subordinado, para que estemos en presencia de faltas de probidad, tampoco es necesario que la conducta que se le imputa al trabajador constituya un delito sancionado por la ley penal, ya que la Suprema Corte ha establecido que: "las pruebas de un proceso penal, deben ser estudiadas en el laudo, no en función del valor que le hubieren merecido a la autoridad penal, sino de acuerdo con la apreciación que la junta responsable haga de ellas al ser examinadas en el juicio laboral, juzgando en conciencia para precisar si con tales probanzas se ha demostrado o no la falta de probidad".¹¹⁷

En cuanto a las demás conductas que sanciona esta fracción, la Corte ha establecido que las injurias, actos de violencia o malos tratamientos son actitudes tendientes a violar el deber de respeto que deben conservar los empleados en su trabajo. El Alto Tribunal ha establecido en diversas ejecutorias que se consideran injurias los insultos que lleven la intención de humillar, ofender o afrentar al patrón, situación que deberá ser valorada por la Junta de Conciliación y Arbitraje que conozca del conflicto. La finalidad de la inclusión de esta causal, es la de salvaguardar la dignidad del ser humano, ya que no sería posible que laboraran armónicamente dos individuos en un centro de trabajo, cuando entre ellos no existe respeto.

La ley establece que existiendo de por medio una provocación, no podrá hacerse valer esta conducta para rescindir el contrato de trabajo, pero, en dicho caso, según ha establecido la jurisprudencia, corresponderá al trabajador probar que medió provocación o que obró en defensa propia.

Esta fracción II establece que las conductas enumeradas en dicha fracción deben realizarse durante las labores, es decir, dentro de la jornada de trabajo. Esto no quiere decir que las acciones de esta índole realizadas fuera de la jornada queden sin sanción, ya que la misma pena se aplica cuando estos actos se cometen fuera del centro de trabajo, situación que ha sido prevista por el legislador en la fracción IV de la ley de la materia, como veremos a continuación.

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

La diferencia con la conducta consignada en la causal anterior, estriba en que para que opere entre el sujeto activo y el pasivo, es decir, entre quien inflige el daño y el que lo recibe, no debe existir una relación de subordinación, ya que en el caso previsto en esta fracción se busca proteger la dignidad de las personas con las que el trabajador convive en situación de igualdad.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

¹¹⁷ De Buen, Néstor. "Derecho del Trabajo..." Op. Cit. Pág. 84.

Por otro lado, la ley establece como requisito para que esta causal pueda invocarse, que como consecuencia de esos actos se produzca una alteración de la disciplina en el centro de trabajo. Con esto último se refiere a que como resultado de la situación de violencia se altere el ritmo de trabajo, el desempeño normal y cotidiano de las labores, sin que sea necesario que éstas se paralicen por completo para que se estime que se ha mellado el orden en el establecimiento. "Siendo el centro de trabajo una especie de pequeña sociedad en que conviven diversos individuos, deben reconocerse, expresa o tácitamente, normas de conducta para las relaciones entre ellos."¹¹⁸

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

Hemos ya comentado con suficiente detenimiento las conductas que la Ley Laboral sanciona en la fracción II del artículo 47, por lo que en este punto únicamente añadiremos que nos encontramos en presencia de situaciones subjetivas, que podrán ser analizadas de manera distinta por las partes en conflicto. Ahora bien, con la expresión "hacer imposible el cumplimiento de la relación de trabajo" no se refiere la ley a que exista una imposibilidad física, desde luego, sino a la inconveniencia de que la relación siga desarrollándose, ya que con frecuencia después de la agresión se generarán resentimientos motivados por ella, por lo que en última instancia, será la Junta de Conciliación y Arbitraje la que determinará la gravedad de los hechos, analizándolos en conciencia, conforme lo establece el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo.

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

Por medio de esta fracción se sanciona la conducta dolosa del trabajador que lleva implícita la intención de causar un daño patrimonial al empleador, se castiga la violación al deber de respeto que le debe a su patrón. Ahora bien, el comprobar que la conducta llevada a cabo por el trabajador fue de carácter intencional es una cuestión difícil en tanto que es meramente subjetiva. Al entrar al análisis de esta fracción, algunos tratadistas han dejado establecido que no es necesario que el objeto en el que se cause perjuicio se trate de alguno de los útiles indispensables para la realización del servicio, sino que basta con que se trate de un bien propiedad de la empresa al que se le cause un desperfecto deliberadamente. Con esta conducta, se viola la lealtad que el trabajador debe a su fuente de trabajo, además de constituir una conducta destructiva y dañina para la empresa.

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

Esta fracción está relacionada con la causal anterior, ya que también se basan para sancionar la conducta del operario en los daños que sufran los bienes de la empresa, con la diferencia que aquí no nos encontramos en un caso de dolo o conducta intencional, sino de negligencia, es decir, de una actitud descuidada o carente de atención

¹¹⁸ Guerrero L. Euquerio. "Manual...". Op. Cit. Pág. 280.

en el desempeño de las labores. Las diferencias entre esta causal y la que hemos comentado en el punto anterior radican como hemos dicho en que la conducta del sujeto en este caso es derivada de la culpa, por su falta de pericia y diligencia, y en que el perjuicio ocasionado a los bienes del patrono debe ser de carácter grave. La gravedad del perjuicio sufrido será estimada en todo caso, por la autoridad laboral encargada de dilucidar el asunto. Por perjuicio entendemos la pérdida de ganancias del patrono, las cuales, "pueden referirse... a los productos elaborados o a la administración de servicios, ya que el daño que resiente el patrón es del todo similar y a veces hasta más grave cuando el objeto o el servicio que adquiere o recibe el público dan lugar a reclamaciones justificadas por los defectos de que adolezcan, por parte de los consumidores, y desprestigian el buen nombre de la negociación de que se trate."¹¹⁹ En esta fracción encontramos la pena para el incumplimiento de la obligación del empleado consignada en la fracción VI del artículo 134 de la Ley Laboral.

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

Nos encontramos en presencia de una de las causales más importantes, ya que se pretende por medio de ella resguardar el bienestar de las personas que se encuentran en el centro de trabajo. El bien jurídico que se tutela en esta disposición es la vida e integridad del ser humano. Los Tribunales Colegiados han establecido que no es necesario que se produzca un daño para que esta fracción opere, al manifestar que basta con que se presente la posibilidad de peligro o riesgo en el establecimiento. Indudablemente, cuando un trabajador comete una conducta de este tipo, el despido que se produzca será justificado, ante su actuación carente de cuidado y esmero.

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

En toda sociedad existen una serie de normas o reglas no escritas que la mayoría de los sujetos que la integran acatan con el propósito de facilitar la convivencia entre ellos. Entre estas normas encontramos aquellas relativas a la moral, concepto que es difícil de definir. Dada la naturaleza absolutamente subjetiva de estos actos, para que la conducta atribuida al trabajador pueda ser invocada por el patrono como causa de rescisión de la relación laboral, la Junta de Conciliación y Arbitraje, analizando los hechos, deberá determinar si esta conducta viola los conceptos de "decencia social", los cuales pueden variar dependiendo de una serie de factores, como las costumbres del grupo social de que se trate, el tiempo, o las regiones geográficas en que estos hechos acontezcan.

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

Néstor De Buen sostiene que esta causal: "sólo deberá hacerse valer en contra de los trabajadores de confianza quienes por la naturaleza de su función tienen, en forma característica, el deber de fidelidad".¹²⁰ El trabajador que da a conocer situaciones de carácter confidencial de la empresa como estados financieros, secretos tecnológicos o cualquiera otro que sea de su conocimiento por motivos laborales, se hará acreedor a un despido justificado, ya que viola la confianza depositada en él por el empresario,

¹¹⁹ Idem, Pág. 281.

¹²⁰ De Buen, Néstor. "Derecho del Trabajo". Op. Cit. Pág. 88.

procediendo de una manera desleal, lo cual constituye por si misma una falta de probidad, independientemente de que con su actuar viola la obligación consignada en la fracción XIII del artículo 134 de la Ley Laboral, donde se establece que los trabajadores tendrán la obligación de guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales, asuntos administrativos o reservados cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

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

Esta conducta transgrede la obligación que tienen los trabajadores de estar a disposición del patrón, con lo cual se contraviene lo dispuesto en el artículo 58 de la Ley Laboral. La causal se configura por el hecho de dejar de presentarse al empleo por más de tres ocasiones en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada. No es necesario que las faltas sean consecutivas o que se produzcan dentro de un mes de calendario, al respecto, tras algunas vacilaciones la Corte estableció que comenzarían a computarse las faltas desde la primera inasistencia y que éstas debían producirse dentro de un lapso cualquiera de treinta días. La polémica surgió de la redacción original de la ley de 1931, ya que en ella se empleaba la palabra "mes". Solucionado el problema por el alto tribunal, las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1962 siguieron la línea dada por la Suprema Corte.

De conformidad con lo establecido en la jurisprudencia, el aviso es la primera obligación que debe cumplir el trabajador y consiste en informar al patrón sobre la imposibilidad de asistir a las labores en los casos en que esto sea posible. Ahora bien, según el texto de la fracción en comento, se requiere para que opere esta causal, que no exista permiso o autorización del patrono para que el trabajador deje de asistir a sus labores. Al respecto la Corte ha establecido que no basta la simple solicitud del permiso, sino que se requiere de la autorización expresa. De igual manera, ha manifestado que el trabajador deberá justificar ante el patrón los motivos que le impidieron acudir a laborar, los cuales deben consistir en una imposibilidad física, y se aclara que toda comprobación de las faltas que pretenda hacerse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje carecerá de eficacia.

Sobre los comprobantes que deberá exhibir el trabajador para justificar su inasistencia cuando esta es producto de una enfermedad, la jurisprudencia ha determinado que solamente el certificado médico expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, constituirá el medio idóneo para acreditar tal situación cuando el empleado se encuentre incorporado a esta Institución.

"La falta de asistencia encuentra causa justificada cuando no constituye un incumplimiento por parte del trabajador a la obligación de asistir al trabajo, sea por consentimiento expreso del patrón o por imposibilidad material del trabajador, imposibilidad que resulte de causas previstas o no en la Legislación Positiva."¹²¹

- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

Por medio de esta fracción se sanciona una conducta que violenta el elemento esencial de la relación de trabajo. Hemos mencionado al inicio del presente capítulo que

¹²¹ Ramírez Fonseca, Francisco. "El Despido". Op. Cit. Pág. 109.

la Ley Federal del Trabajo considera trabajador a toda persona que presta a otra un trabajo personal subordinado, por lo que, estando el primero obligado a seguir las órdenes y dirección del segundo en lo concerniente al trabajo, la desobediencia implica la negación de la relación laboral. Únicamente le está permitido al trabajador no atender a las órdenes del empleador cuando concurren circunstancias objetivas y razonables que justifiquen la desobediencia. Un ejemplo de lo anterior sería que se pusiera en peligro la vida del obrero al cumplir con su trabajo por carecer de las medidas de seguridad indispensables.

Existe desobediencia cuando el trabajador se niega a cumplir con sus labores cotidianas, o alguna orden nueva dada por el empleador, pero en todo caso deberá tratarse del trabajo contratado, ya que lícitamente el trabajador podrá negarse a desempeñar funciones que no tengan relación con su categoría o labores que se le encomendaron en el contrato de trabajo.

- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

Esta causal está estrechamente relacionada con la que se contempla en la fracción VII que ya hemos analizado. De la lectura de ambas fracciones colegimos que la Ley Laboral tutela ampliamente la vida y seguridad de las personas que se encuentran en los centros de trabajo. De conformidad con la redacción de este dispositivo, entendemos por medidas preventivas todas aquellas prácticas que deben llevarse a cabo en toda negociación tendientes a prevenir que se produzcan contratiempos en el desarrollo de las labores, contratiempos que pongan en peligro la seguridad de la empresa y del personal que en ella se desempeña.

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

Nuevamente se pretende con esta fracción evitar poner en riesgo la seguridad del establecimiento, ya que una persona bajo la influencia de sustancias adictivas representa un peligro latente para los individuos que lo rodean e inclusive para el mismo. Independientemente de lo anterior, se pretende conservar el decoro y la disciplina que debe existir en el centro de trabajo.

La Suprema Corte ha establecido jurisprudencia en la que determina que no es necesaria la prueba pericial médica para determinar el grado de embriaguez en la que se encuentra el sujeto, ya que este estado puede ser fácilmente detectado por la apreciación de los sentidos, por lo que la prueba testimonial rendida por aquellos que presenciaron la conducta anormal del trabajador será suficiente para acreditar que se encontraba bajo la influencia del alcohol. La misma situación se presenta cuando el trabajador hace uso de drogas o sustancias enervantes; sin embargo, en este último caso, la ley hace una excepción al establecer que si el consumo de estas sustancias se hace por órdenes médicas no se hará acreedor al despido, pero impone al trabajador la obligación de hacer del conocimiento del patrón este hecho y de presentarle la prescripción correspondiente.

Algunos tratadistas consideran poco conveniente que se le permita al empleado laborar bajo el influjo de sustancias adictivas, ya que el riesgo que esta conducta implica no desaparece por el simple hecho de existir prescripción médica, por lo que consideran, que el legislador debió permitir al trabajador en estos casos, abstenerse presentarse a laborar considerando la falta de asistencia como justificada.

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

Al decir de algunos tratadistas, la rescisión que se efectúe en términos de esta causal, no tiene por objeto sancionar la conducta delictuosa del individuo, sino la imposibilidad física y jurídica para estar a disposición del patrono. Sin embargo, otros tratadistas sostienen que la conducta indebida del trabajador que le haga merecedor de una pena privativa de la libertad es una circunstancia que sí debe ser tomada en consideración. Ejemplo de este criterio lo encontramos en la siguiente aseveración: "...la declaratoria de la autoridad penal demuestra la conducta antisocial del sujeto y no se explica entonces que la ley lo proteja..."¹²². Pese a la opinión sostenida por este autor, la Ley Laboral no analiza la conducta del sujeto activo en este caso particular, sino únicamente la imposibilidad física del trabajador para desempeñar su oficio o profesión estando a disposición del patrón en virtud de estar privado de su libertad.

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en los que al trabajo se refiere.

Se emplea el vocablo analogía cuando se pretende establecer una relación de similitud entre dos cosas. En ese orden de ideas podemos estimar que en materia jurídica existe analogía cuando se aplica una misma norma a dos casos similares, que no idénticos.

El Derecho Laboral es una materia que está en constante evolución y debido a que es humanamente imposible que la ley prevea todas las conductas que podrían propiciar el rompimiento de la relación laboral, el legislador permitió que se empleara la analogía para resolver estos casos, si bien, impuso como limitante que estas causas análogas debían ser "de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere".

El fundamento de la aplicación de la analogía en materia laboral lo encontramos en el artículo 17 de la Ley de la materia, que consigna que **a falta de disposición expresa,... se tomarán en consideración... disposiciones que regulen casos semejantes.**

Respecto a esta figura algunos doctrinarios han manifestado: "Si bien es cierto que la analogía está prohibida en el artículo 14 constitucional, sólo para los juicios del orden criminal, lo que obviamente no comprende, en una interpretación rigurosa y estricta los problemas de despido y retiro, por otra parte, no puede dudarse que el despido y el retiro constituyen una sanción extrema, una pena, en suma, a veces más grave aún que cualquiera sanción dictada en un proceso criminal. En nuestro concepto el uso de la analogía, para este problema particular es fundamentalmente injusto".¹²³

¹²² Guerrero, L. Euquerio. "Manual...". Op. Cit. Pág. 289.

¹²³ De Buen, Néstor. "Derecho del Trabajo". Op. Cit. Pág. 97.

Coincidimos con la opinión expresada por el autor, ya que la utilización de la analogía en los casos de despido les da un margen de acción muy amplio a las empresas, quienes pueden rescindir relaciones laborales en casos en los que los trabajadores realicen conductas que no necesariamente sean de naturaleza grave o suficientes como para terminar el contrato de trabajo.

En todo caso, corresponderá a la Junta de Conciliación y Arbitraje que conozca del asunto juzgar la conducta de que se trate y estimar si debe ser considerada como causal de rescisión. "...frente a una causa expresa, comprobado el incumplimiento de la obligación, la Junta de Conciliación y Arbitraje debe limitarse a reconocer la justificación de la rescisión; en cambio, en la segunda hipótesis, después de comprobado el hecho generador, la Junta tendrá que considerar si están cubiertos los requisitos señalados en el párrafo inmediato anterior."¹²⁴ Sin embargo, reiteramos que en nuestro concepto se le da demasiada flexibilidad a los empleadores para rescindir las relaciones laborales con la inclusión de la analogía. Más adelante en el presente capítulo habremos de detenernos nuevamente en el análisis de esta figura.

Así las cosas, la labor de las Juntas de Conciliación y Arbitraje debe realizarse con suma cautela, ya que la Ley Laboral le ha conferido grandes atribuciones en materia interpretativa al disponer en su artículo 841: "Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia...". Así pues, la autoridad laboral tiene la facultad de estudiar los hechos libremente, sin necesidad de sujetarse a formulismos, situación sin paralelo en otras materias. No obstante, no podemos perder de vista la limitante impuesta a las Juntas en materia interpretativa en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo que ordena que en caso de duda deberá prevalecer la interpretación más favorable al trabajador. "Las disposiciones sobre la rescisión tienen que ser interpretadas, pero será una interpretación restrictiva y siempre en beneficio del trabajador, por las razones siguientes: la rescisión es una medida de excepción, pues su efecto consiste en disolver las relaciones de trabajo, lo que si bien no se encuentra en oposición radical con el principio de estabilidad, por que no sería posible dejar al arbitrio del trabajador el cumplimiento de sus obligaciones, sí lo suprime en los casos concretos a los que se aplica".¹²⁵

Concluiremos este apartado analizando las disposiciones consignadas en el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 47.- "Son causas de rescisión...

"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 la notificación del trabajador."

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

¹²⁴ De la Cueva, Mario. "El Nuevo Derecho...". Op. Cit. Pág. 249.

¹²⁵ Idem, Pág. 243.

Algunos tratadistas han criticado en sus obras el hecho de que se considere injustificado el despido por la falta de aviso, como dispone en su parte final el artículo 47, mismo que hemos transcrito en las líneas que anteceden. Estiman que la disposición legal debió establecer que se considerarían nulos los despidos realizados sin esta formalidad, sin que se estableciera una sanción tan grave al patrón desidioso. Por nuestra parte estimamos que esta disposición representa la legítima protección que el estatuto laboral debe garantizar a los trabajadores. De igual manera, para dar seguridad jurídica a la parte débil de la relación laboral, deberán especificarse los hechos en los que se pretende basar el despido en el aviso rescisorio a fin de que no le sea posible al empleador modificar la causal con posterioridad.

3.4. ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de 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.

Como se desprende de la simple lectura de este precepto: "El trabajador despedido injustificadamente tiene dos acciones: una de reinstalación obligatoria o cumplimiento del contrato de trabajo y otra de indemnización de tres meses de salario, y pago de salarios vencidos o caídos".¹²⁶

En opinión de algunos tratadistas, las acciones derivadas del despido "son una consecuencia necesaria de la esencia de las normas jurídicas y de la idea de estabilidad en el trabajo, pues si no existieran y si, consecuentemente, se negara a los trabajadores el derecho a acudir ante las Juntas, se negaría la existencia de los derechos, ya que si estos no pudieran exigirse, serían una nada jurídica, con lo que además se destruiría el principio de estabilidad, pues la no exigibilidad de los derechos haría del patrono una nueva voluntad soberana dentro de la empresa..."¹²⁷

Efectivamente, la base y fundamento del Derecho del Trabajo se encuentra plasmado en este artículo de la Ley, al reglamentar la fracción XXII del artículo 123 constitucional. Representa de igual manera la cristalización del principio de estabilidad en el empleo ya que claramente señala que el trabajador tiene el derecho de optar, de elegir, entre volver a su empleo o aceptar una indemnización cuando ha sido despedido sin causa. Constituye el ideal de las relaciones de trabajo, la permanencia en éste cuando no existen circunstancias que obliguen a la terminación.

Resulta de suma importancia estudiar los dos derechos que se les han conferido a los trabajadores en este artículo 48 de la Ley Laboral. En tal virtud, y por orden secuencial, comenzaremos estableciendo un concepto de lo que debemos entender por reinstalación.

¹²⁶ Trueba Urbina. "Nuevo Derecho del Trabajo". Op. cit. Pág. 303.

¹²⁷ De la Cueva. "El Nuevo Derecho...". Op. Cit. Págs. 251-252.

La reinstalación ha sido definida por varios autores de la siguiente manera: "significa que se dé al trabajador posesión material del puesto que ocupaba, proporcionándole trabajo y los elementos para llevarlo a cabo".¹²⁸ "Reinstalar es volver a instalar y de este verbo se dice que significa poner en posesión de un empleo, cargo o beneficio, poner o colocar en su lugar debido algo. Según estas definiciones, la reinstalación en el trabajo consistiría en poner al trabajo nuevamente en posesión de su empleo, pero no se trata de una posesión que pudiéramos llamar física, sino de una jurídica, quiere decir, un restablecimiento o restauración del trabajo en los derechos que le correspondían en la empresa."¹²⁹

Gracias a las definiciones aportadas por la doctrina nos queda claro que la reinstalación es un acto mediante el cual se le devuelve al trabajador que ha sido víctima de un despido injustificado no solo su empleo, sino todos los derechos que este lleva implícitos. Es un acto jurídico, lícito y físicamente posible, por lo cual estimamos que la idea que se sostuvo en tiempos pasados de que la reinstalación era una obligación de hacer, cuya ejecución forzosa era imposible, resulta una aseveración totalmente falsa.

Respecto a la reinstalación se ha dicho: "...el derecho a la reinstalación en el trabajo armoniza mejor con la idea de estabilidad, por lo que de él puede decirse que es el derecho fundamental. Pero el artículo quinto de la Carta Magna no permite el trabajo sin el pleno consentimiento del trabajador, por lo que si únicamente existiera aquel primer derecho, podría ocurrir que el trabajador se viera obligado a abandonarlo, pues el acto del despido pudo lesionar su dignidad".¹³⁰

En estas épocas de crisis económicas, donde la falta de empleos es un problema de seguridad nacional, en ocasiones la dignidad es una actitud que no es muy recomendable adoptar, sobre todo cuando se tiene a cargo una familia. La reinstalación sigue siendo el derecho fundamental para la clase trabajadora, el más reclamado, el más peleado, y desafortunadamente, el más inalcanzable, el más ilusorio, el que le es vedado a muchos, y lo que es más irónico, por disposición de propia Constitución, la norma suprema, la norma de normas.

Cotidianamente nos encontramos con trabajadores experimentados que llevan largos años laborando para una empresa, a los cuales de pronto, se les despide, privándoles de esta manera de su salario, su fuente de ingresos, privándoles de su antigüedad la cual es convertida en humo, trayendo como consecuencia la imposibilidad de obtener algunos de los derechos que podrían generar a través de ésta. Es poco probable que en estos casos, los trabajadores deseen que se les otorgue una indemnización en lugar de su reinstalación en el empleo, por la dificultad que les implica el conseguir un nuevo trabajo en esas condiciones.

Consecuentemente con lo que hemos manifestado en los párrafos anteriores, en nuestra opinión, el texto original del artículo 123 estableció un derecho de opción a favor del trabajador que después a través de las torcidas interpretaciones del legislador ordinario y de la Suprema Corte, la reforma Constitucional de 1962 convirtió, por arte de birlibirlique en una potestad patronal inatacable y que a todas luces, vulnera el espíritu protector de las normas laborales.

¹²⁸ De Buen, Néstor. "Derecho del Trabajo". Op. Cit. Tomo II. Pág. 100.

¹²⁹ De la Cueva. Mario. "El Nuevo Derecho..." Op. Cit. Pág. 257.

¹³⁰ Idem. Pág. 254.

Todos los argumentos que hemos vertido en las líneas que anteceden, son sintetizados y expuestos magistralmente en el texto que nos permitimos transcribir a continuación. "En materia laboral ocurre la llamada rescisión unilateral de la relación o contrato de trabajo; esto es, la posibilidad legal de dejar el trabajo voluntariamente o su contrapartida, ser despedido, sin necesidad de juicio previo ni de sentencia o laudo que compruebe y justifique la existencia de la causa o causas de rescisión. Este sistema tiene como fundamento en el caso del trabajador, los derechos de libertad públicos, la libertad de trabajo por virtud de la cual a nadie se puede obligar a prestar un trabajo contra su voluntad. Pero a este derecho individual inobjetable, alcanzado a partir de la Revolución Francesa, se agregó como una extensión de la libertad de trabajo del patrón, un derecho similar por virtud de que el propio patrón puede también sin previo juicio rescindir unilateralmente la relación o contrato y se modificó, sin justificación suficiente, el régimen usual de los contratos en general que prohíbe la rescisión unilateral, fuera de juicio, por incumplimiento de obligaciones".¹³¹

Llenas de verdad están las consideraciones hechas por este tratadista. En efecto, el despido en esencia, es un acto unilateral del patrono, completamente arbitrario, y las más de las ocasiones, injusto, cuya validez depende de la justificación que de éste confirme la Junta de Conciliación y Arbitraje. Situación diferente se presenta en algunos sistemas jurídicos en los cuales se establece como obligación para los patronos acudir ante la autoridad laboral para obtener la autorización para rescindir la relación antes de proceder al despido. En nuestro País, esta obligación patronal se encuentra prevista en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y que es conocida con el nombre de "juicio previo al cese", figura que analizaremos con mayor detenimiento en el desarrollo del último capítulo de este estudio.

Para robustecer los argumentos vertidos a lo largo de este apartado relativos a los problemas que se crean con el despido y el derecho del empleado de demandar la reinstalación, expondremos las siguientes consideraciones.

El despido es, como ya hemos mencionado, un acto unilateral, arbitrario del patrono, que en razón a que rompe el principio de estabilidad en el empleo es un "mal necesario". Adicionalmente, la Ley Laboral es muy flexible al favorecer a los patronos en cuanto a que permite el empleo de la analogía para fundar despidos dudosos. Si a estas cuestiones le sumamos el derecho que los patronos tienen de dar por terminada una relación laboral aún y cuando exista de por medio un despido injustificado, en los casos específicos señalados en el artículo 49 de la Ley del Trabajo, y que estudiaremos con detenimiento más adelante, resulta claro que pese a que la esencia del Derecho del Trabajo radica en una serie de principios y normas destinadas a proteger a las personas que viven de poner su energía vital al servicio de otros, el efecto que se produce en la práctica es el contrario. La voluntad del patrono es soberana, gracias a la redacción de los textos constitucionales, situación con la que se deja en estado de indefensión a la ya de por sí indefensa, clase trabajadora.

No podemos dar por concluido el presente apartado sin mencionar aún y cuando muy someramente, el segundo derecho consignado a favor de los trabajadores en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, la indemnización. Ésta es la antítesis de la reinstalación, ya que mediante su pago se pretende dar por terminada la relación de

¹³¹ Enrique Álvarez del Castillo, citado por José Dávalos Morales en la traducción a la obra de Russomano, Mozart Víctor, "La Estabilidad del Trabajador en la Empresa", Op. cit. Pág.46.

trabajo entre las partes. Figura empleada cotidianamente en materia civil, en materia de trabajo se estableció el pago de estas indemnizaciones con la finalidad de resarcir a la parte afectada, pretendiendo de esta manera paliar las consecuencias derivadas del incumplimiento de la relación laboral, como una especie de pago por los daños y perjuicios ocasionados al afectado. En el siguiente apartado habremos de estudiar de nueva cuenta lo relativo a las indemnizaciones que la Ley Laboral establece en los casos de despido.

3.5. EL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO CONSIGNADO EN EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, ANÁLISIS DE LAS FRACCIONES XXI Y XXII.

En el capítulo primero de la presente tesis dejamos establecido el concepto del principio de estabilidad en el empleo, al decir que es un derecho de los trabajadores emanado de la Constitución que les garantiza la permanencia en su fuente de trabajo en tanto no cometan una falta de carácter grave que propicie la disolución del vínculo laboral.

En el presente apartado abordaremos el estudio de la estabilidad laboral desde un punto de vista concreto, y procuraremos demostrar como este principio es conculcado todos los días en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al realizarse una interpretación demasiado rigorista y textual de la Ley Laboral y de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional.

La estabilidad representa un derecho inherente al trabajo. "La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo 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 de trabajo el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente."¹³²

"La estabilidad constituye una aspiración de amplios sectores de trabajadores que se proponen conseguir mediante ella, cierta seguridad en el empleo, con objeto de evitar despidos arbitrarios intimados por mero capricho o por motivos extremadamente fútiles que de un día a otro pueden hundir al trabajador y a su familia en la miseria y en la desesperación".¹³³

Este principio representa un valor universal, ya que en la mayoría de los países del mundo se busca la permanencia del trabajador en su fuente de ingresos. Al respecto se ha escrito: "...el contenido del artículo 23, punto 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948 establece: 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".¹³⁴

¹³² De Buen, Néstor, citado por Francisco Ramírez Fonseca en "El Despido". Op. Cit. Pág. 20.

¹³³ Mario L. Deveali, citado por Baltasar Cavazos Flores en "40 Lecciones...". Op. Cit. Pág. 126.

¹³⁴ Guerrero L. Euquerio, "Manual...". Op. Cit. Pág.111.

En nuestro país, este principio de estabilidad lo encontramos plasmado específicamente en la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución, al establecer en sus líneas lo siguiente:

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

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

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

XXII. El patrono que despidiera 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...”.

La Constitución provee a los trabajadores de dos medios para la defensa de sus derechos, los cuales son de dos tipos: “el primero se forma con los derechos otorgados a los trabajadores en casos de despido y el segundo con el derecho a la separación del trabajo con causa justificada... 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 otros el de pago de una indemnización equivalente al importe de tres meses de salario. El derecho a la separación con causa justificada tiene por objeto una indemnización de tres meses de salario.”¹³⁵

En los casos de despido, reiteramos, los trabajadores tienen dos derechos que ejercitar, la reinstalación o la indemnización. “...la fracción XXII del artículo 123... no habla de dos acciones distintas, sino de una obligación del patrono, la que cumplirá, a elección del trabajador, de una de dos maneras, la reinstalación en el trabajo o el pago de una indemnización.”¹³⁶

Esta es pues, la regla general que debe regir los casos de despido. Sin embargo, algunos estudiosos de la materia consideran que la excepción (o antítesis) de esta regla general la encontramos en la facultad patronal consignada en la fracción XXI del artículo 123 constitucional.

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

¹³⁵ De la Cueva, Mario. “El Nuevo Derecho...”. Op. Cit. Pág. 254.

¹³⁶ Ídem, Pág. 255.

Nosotros discrepamos del punto de vista de estos estudiosos, ya que desde nuestro punto de vista la facultad otorgada a los patronos en esta fracción no resulta del todo aplicable en los casos de despido. Intentaremos aclarar esta aseveración en las líneas que siguen.

Durante el desarrollo del segundo capítulo narramos la manera en que nacieron las disposiciones constitucionales que estamos comentando, y los motivos por los cuales se les concedió a los patronos este derecho sin paralelo en la legislación laboral y en la legislación en general. Sin embargo, nos parece oportuno reiterar que esta facultad excepcional por medio de la cual los patronos desacatan las resoluciones de la autoridad jurisdiccional, si bien encuentra una justificación en tratándose de conflictos de naturaleza económica, en los conflictos jurídicos constituye un contrasentido, como procuraremos confirmar, basándonos en la fracción XXII del artículo 123 constitucional.

"La negativa para acatar un laudo o someterse al arbitraje, tuvo sus orígenes históricos en los deseos legislativos de concretar la función de la autoridad laboral a solucionar problemas económicos colectivos; de acuerdo con dicha hipótesis, las Juntas no tenían carácter jurisdiccional, puesto que no podía obligarse al patrón a un cambio de condiciones económicas en contra de su voluntad, pero su rebeldía se sancionaba con una indemnización... los conflictos jurídicos no se rigen por este precepto, ya que las partes no pueden sustraerse a la jurisdicción laboral..."¹³⁷

"Si se aplicara la fracción XXI se desnaturalizaría el sentido de la fracción XXII... Los principios del Derecho Mexicano se derrumbarían: la estabilidad en el trabajo dependería de la voluntad del patrono y los derechos adquiridos por el trabajador en el empresa perderían su base de sustentación".¹³⁸

Haciendo un análisis en conjunto de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional, nos encontramos con una serie de conflictos que en la práctica se han recrudecido por la confusa redacción de los textos constitucionales que dificultan la interpretación que de estos hacen tanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje como los Tribunales Colegiados e inclusive la Suprema Corte de Justicia.

Con el fin de hacer una exposición clara de estos conflictos, analizaremos meticulosamente cada renglón de estas dos fracciones.

Fracción XXI.- "Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo..."

Un grave conflicto implican estas palabras, ya que de la lectura de las mismas se desprende que se dará por terminado el contrato, por voluntad patronal, situación con la cual, al no otorgárseles a los trabajadores la posibilidad de ser oídos, se vulnera la garantía de audiencia consignada en el párrafo segundo del artículo 14 de la misma Carta Magna. Reanudaremos esta idea en el apartado 3.8 del presente capítulo, dada la especial importancia que reviste.

¹³⁷ Morales Saldaña, Hugo Ítalo. "La Estabilidad en el Empleo", México, Editorial Trillas, 1987. Pág. 100.

¹³⁸ De la Cueva, Mario. "El Nuevo Derecho...". Op. Cit. Pág. 259.

Por otro lado, más adelante esta fracción XXI establece: "Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente". Ya hemos visto que la fracción XXII se refiere únicamente a casos de despido, por tanto, podemos concluir, por exclusión, que el patrono puede hacer uso de las facultades conferidas en la fracción XXI en todo tipo de conflictos, excepto en los de despido, lo cual constituye una situación delicada puesto que en virtud a esta equivocada redacción los patronos podrían válidamente negarse a acatar el laudo o a someterse al arbitraje aún en los casos de riesgos de trabajo, por ejemplo.

Por su parte, la fracción XXII dispone: "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada... estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario". Sin embargo, establece una excepción a esta regla general al consignar: "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". Del análisis conjunto de esta disposición y de la parte conducente de la fracción XXI en la que se establece que las prerrogativas patronales en ella estipuladas no serán aplicables en casos de despido, podemos concluir que el patrono está facultado únicamente para no cumplir el contrato de trabajo, en los casos que la ley especifique.

Efectivamente, del texto de estos ordenamientos se desprende que los patronos en casos de despido no pueden negarse a someter sus diferencias al arbitraje, ya que lo único que les está permitido de conformidad con la fracción XXII del artículo 123 es negarse a reinstalar al trabajador que se encuentre en las excepciones que la Ley Federal del Trabajo marca en su artículo 49, excepciones que serán estudiadas con toda minuciosidad en el apartado 3.7 de este capítulo.

La inadecuada redacción de estas fracciones ha engendrado no pocos desórdenes en la aplicación de las mismas, de tal manera que los Tribunales de Amparo en sus interpretaciones han sostenido criterios disímilos respecto a las facultades patronales derivadas de dichos preceptos. El estudio de las diferentes tesis existentes nos permite arribar a la conclusión de que la tendencia imperante en nuestros tribunales consiste en permitir a los patronos acogerse a la insumisión al arbitraje, basándose en la fracción XXI del artículo 123 constitucional y en su reglamentario artículo 947 de la Ley Laboral, situación a nuestro entender errónea, por las consideraciones que ya hemos señalado. En el siguiente apartado entraremos al estudio del artículo de la Ley Laboral a que nos hemos referido en el párrafo que antecede.

3.6. EL ARTÍCULO 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN RELACIÓN CON LAS FRACCIONES XXI Y XXII DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

En el capítulo segundo de esta investigación hablamos de la reglamentación que la Ley Laboral de 1931 hizo de las fracciones constitucionales a la que nos hemos referido. No está por demás, sin embargo, ampliar el comentario, sin temor a ser reiterativos. Pues bien, la primera Ley del Trabajo facultó a los patronos para dar por terminado el contrato de trabajo mediante el pago de una simple indemnización, situación que hemos criticado ampliamente ya que el legislador ordinario, provisto de una mentalidad civilista, convirtió el derecho que la Constitución otorgaba a los trabajadores en una facultad patronal.

Efectivamente, el texto original de la fracción XXI del dispositivo Constitucional permitía a los patrones negarse a someter sus diferencias al arbitraje o a acatar el laudo pronunciado por la Junta, mediante el pago de una indemnización, sin embargo, existía una restricción a esta facultad, ya que la fracción XXII del artículo en cita establecía claramente que dicha disposición no sería aplicable en los casos derivados de un despido injustificado. Tenemos así que por mandato constitucional la estabilidad en el empleo era absoluta en México, ya que todos los trabajadores despedidos sin causa tenían el derecho de elegir entre su reinstalación en el empleo o el rompimiento de la relación laboral por medio de una indemnización. Ya vimos como la Ley reglamentaria pasando por alto lo establecido en el texto de la norma suprema, facultó a los patrones de la manera que hemos expresado. También la Suprema Corte de Justicia al sostener tesis abiertamente opuestas y contradictorias, terminó con el principio de estabilidad en el empleo, al absolver al patrono de la obligación de reinstalar. Con la reforma constitucional de 1962, se terminó definitivamente con la estabilidad en el empleo, al introducirse las famosas excepciones a la reinstalación obligatoria.

Producto de esa reforma constitucional, la Ley Federal del Trabajo reglamentó la adición formulada a la fracción XXI del artículo 123 de la Carta Magna, consignando en su artículo 947 las disposiciones siguientes.

Artículo 947. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

- I. Dará por terminada la relación de trabajo;
- II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
- III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y
- IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

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

En opinión de un sector de la doctrina, así como de los órganos encargados de impartir justicia en esta materia, el patrono que pretenda dar por terminada la relación de trabajo aún existiendo de por medio un despido injustificado, apoyándose en las facultades que le concede el artículo 123 Constitucional, deberá basar su petición en lo que establece este artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, nosotros disintimos de la opinión generalizada, ya que estimamos que, con fundamento en la fracción XXII del multicitado artículo 123, el patrono únicamente tiene derecho a negarse a reinstalar al trabajador que se encuentre en las excepciones consignadas en la Ley Federal del Trabajo.

Estado estas excepciones establecidas en el artículo 49 de la Ley de la Materia, la negativa patronal a reinstalar debe fundarse en este precepto legal, no resultando

aplicable el diverso artículo 947 toda vez que el mismo, al reglamentar la fracción XXI del multicitado artículo 123 de la carta magna, dispone claramente que dichas disposiciones no son aplicables en los casos de las acciones derivadas de despido.

3.7. LAS EXCEPCIONES A LA REINSTALACIÓN OBLIGATORIA CONSIGNADAS EN EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Hemos mencionado a lo largo del presente capítulo que la fracción XXII del artículo 123 Constitucional establece que la Ley reglamentaria determinará los casos en los cuales el patrono podrá ser eximido de cumplir el contrato a través de una indemnización. De tal suerte nos encontramos con que la Ley Federal del Trabajo al reglamentar esta disposición constitucional consigna una serie de casos en su artículo 49 en los que los patronos quedarán eximidos de reinstalar a los trabajadores.

Es nuestro propósito hacer un análisis serio de cada uno de estos casos, ya que durante el desarrollo del capítulo primero de esta tesis dejamos establecido que estamos a favor de que la ley garantice la estabilidad en el empleo a una mayor cantidad de trabajadores. En nuestro concepto no basta encontrarse incluido en una categoría determinada para que el patrono caprichosamente pueda privar sin motivo alguno a un buen trabajador de su empleo, especialmente, en épocas de crisis como la actual en las cuales resulta tan complicado conseguir un empleo, dificultad que se potencializa cuando el trabajador ha vivido más de cuatro décadas. Por ello en este capítulo proponemos que se revisen los casos de excepción a la reinstalación obligatoria que señala la Ley Federal del Trabajo en su artículo 49, ya que si bien nos encontramos en una época donde el neoliberalismo y la "nueva cultura laboral", campean, no por el auge de estas tendencias políticas debemos permanecer insensibles a los atropellos que con estos trabajadores que se encuentran en la situación de excepción se cometen.

Antes de entrar en materia, consideramos conveniente consignar las palabras que uno de los mayores defensores de la estabilidad obrera ha dejado plasmadas en su obra con respecto a estos casos de excepción. "Los principios rígidos de la Constitución social establecidos en el primitivo artículo 123... pierden su seguridad formal con la reforma que faculta al legislador ordinario para introducir excepciones que implican necesariamente la modificación de esa rigidez característica de los preceptos fundamentales de justicia social."¹³⁹

"La inamovilidad o estabilidad obrera pierde la majestad de principio constitucional, pues la ley secundaria puede "válidamente" crear un régimen de excepciones; la tesis de la delegación de poder que entraña es contraria a la teoría pura de la Constitución, cuyas normas fundamentales sólo pueden limitarse por otras de la misma categoría y nunca por leyes inferiores. Otra cosa es la reglamentación, facultad constitucional, que no debe confundirse con la delegación de que tanto se ha abusado en este país..."¹⁴⁰

Hecho este paréntesis, comenzaremos el estudio de cada uno de los casos señalados en este artículo 49, casos que engloban a una gran masa de trabajadores a los cuales se les priva por completo del derecho a permanecer en sus empleos, no importando que no hayan dado motivo alguno para que se rescinda la relación.

¹³⁹ Trueba Urbina, Alberto. "El Nuevo Artículo 123". Op. cit. Pág. 183.

¹⁴⁰ Ídem. Pág. 245.

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 las relaciones de trabajo;
- III. En los casos de los trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio doméstico;
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

I.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año. Al respecto señalaremos que la Ley Laboral de 1931 establecía que todo trabajador con menos de dos años de servicio podía ser separado de su empleo sin incurrir en responsabilidad, mediante el pago de una indemnización. "Después de sucesivas reformas a los textos legales, actualmente el patrón se puede negar a reinstalar a sus trabajadores, cualquiera que sea su condición o categoría, con una antigüedad menor de un año."¹⁴¹ La mayoría de los tratadistas se pronuncian a favor de la introducción de este caso de excepción. Al respecto han señalado: "Se consideró que dicho lapso era suficiente para que las partes se acostumbraran a los sistemas y métodos de trabajo, y que la separación antes de dicho plazo, no produciría consecuencias graves... es pausable la intención... ya que el tiempo establecido es sumamente corto y, por ende, se justifica la excepción."¹⁴² "...la estabilidad impone a la empresa una obligación permanente y definitiva, por lo que no era aconsejable decretarla al minuto siguiente a la iniciación del trabajo. Suprimido el llamado término o contrato a prueba pareció conveniente dar la oportunidad al empresario para que se diera cuenta si el trabajador podía marchar al ritmo de su fábrica..."¹⁴³

No obstante las tesis doctrinarias, no encontramos una razón jurídica suficiente que justifique que se aplique a estos trabajadores esta excepción, ya que de la exposición de motivos de la ley de la materia se desprende únicamente que de éstos puede prescindirse en virtud de tener poco tiempo al servicio del patrono. En nuestra opinión, esta disposición lo único que fomenta es que los trabajadores no puedan generar antigüedad en la empresa, situación que lógicamente solo beneficia a esta última. En un análisis un tanto aventurado, podríamos incluso afirmar que al disponer la ley que el patrón está facultado para dar unilateralmente por terminada la relación laboral sin incurrir en responsabilidad, en los casos en que el trabajador tenga menos de doce meses de servicios, nos encontramos en presencia de una situación que se asimila lo que en otros tiempos fuera el contrato a prueba, situación que no se encuentra regulada en la ley vigente y que de hecho se encuentra prohibida tácitamente, con la finalidad de evitar que

¹⁴¹ Ramírez Fonseca, Francisco. "El Despido". Op. Cit. Pág. 37.

¹⁴² Morales Saldaña, Hugo Ítalo. "La Estabilidad...". Op. Cit. Pág. 78.

¹⁴³ De la Cueva, Mario. "El Nuevo Derecho...". Op. Cit. Pág. 260.

se celebren contratos temporales que "en la mayoría de los casos resultan ser un mecanismo que facilita el incumplimiento de diversas disposiciones jurídico laborales, en particular aquéllas cuyo monto depende de la antigüedad de los trabajadores".¹⁴⁴ Para impedir estas situaciones, la Ley de la materia ha consignado que por regla general la duración de las relaciones de trabajo es por tiempo indeterminado.

Adicionalmente, nos parece que esta fracción no resulta del todo práctica en su aplicación, ya que no sería posible que una empresa pretendiese dar por terminada la relación laboral con un trabajador con una antigüedad menor de un año, negándose a acatar el laudo emitido por la junta que condene a reinstalar, en virtud de que es de todos conocidos que la impartición de la justicia laboral es lenta y engorrosa, y que lo más común es que los asuntos tarden varios años en trámite antes de que se dicte la resolución definitiva, de esta manera nos encontraríamos con que un trabajador con una antigüedad menor de un año que es separado de su empleo, al resolverse el asunto varios años después, evidentemente ya habrá generado la antigüedad suficiente como para que fuese imposible jurídicamente que el patrono pretendiese no acatar el laudo emitido.

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 las relaciones de trabajo.

En esta fracción encontramos una de las pocas causas que a nuestro modo de ver, son jurídicamente válidas e intrínsecamente justas, ya que, el artículo quinto de la Constitución al establecer que nadie podrá ser obligado a prestar sus servicios sin su pleno consentimiento, pretendió garantizar la dignidad de los trabajadores, y correlativamente, podríamos entender que tampoco es posible obligar a un empleador a dar trabajo a un elemento indeseable, sin embargo, consideramos que si bien la Junta de Conciliación y Arbitraje será quien decida si la relación laboral puede continuar o no, dada la subjetividad que implica esta fracción, estas Juntas al juzgar "en conciencia" los hechos manifestados por las partes, están obligadas a tomar en cuenta una situación que se omitió en la ley y que reviste una gran importancia. En los pequeños talleres, industrias o comercios, es posible y hasta frecuente que el trato entre el patrón y sus trabajadores sea cercano e inclusive íntimo, sin embargo, en las grandes empresas, la mayoría de los trabajadores no conocen jamás al patrón, el cual en ocasiones es difícil de identificar dada la magnitud de las empresas. En estos casos, en nuestra opinión, no es correcto que las empresas pretendan separar de su empleo a los trabajadores basándose en esta fracción, ya que se desnaturaliza la misma, ya que la situación práctica contradice el espíritu y finalidad de la disposición.

Tampoco sería válido, pretender que un representante del patrón ejerza esta facultad, ya que en términos del artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejercen funciones de dirección o administración de la empresa, obligan al patrono en sus relaciones con los trabajadores, pero no son el patrón mismo y en tal virtud, no les es dable ampararse en esta fracción para pretender dar por terminada la relación laboral, ya que la finalidad del artículo 11 de

¹⁴⁴ Reynoso Castillo, Carlos. "Permanencia de las relaciones de trabajo". México, Universidad Autónoma Metropolitana, 1997. Pág. 86.

la Ley Laboral consiste en brindar seguridad jurídica a los trabajadores en sus relaciones laborales, tratando de evitar que un patrono pudiera eludir su responsabilidad manifestando que tal o cual determinación fue tomada por un tercero y no por el personalmente. "...Debió señalarse la amplitud de la excepción, ya que se abstienen de distinguir a los patronos como personas físicas o morales. En el primero de los casos, es fácil para el empleador demostrar la existencia de relaciones entre las partes, que impiden el desarrollo normal del servicio, ya que siempre existe un contacto directo y permanente. Tratándose de personas morales, esta circunstancia no puede demostrarse, a menos de que se equipare la representación patronal responsable de la separación injustificada, con el patrón mismo. No obstante, en este caso también es difícil para el patrón probar la imposibilidad de reanudación del trabajo en condiciones normales, salvo que el juzgador interprete la ley con demasiada amplitud y considere que al que despidió, sólo por su carácter de representante patronal, le es aplicable la excepción. Cabe señalar sin embargo, que a los patronos se les otorga una puerta falsa para negarse a la reinstalación obligatoria, ya que la amplitud que se le puede otorgar al precepto, hace nugatorio el derecho de los trabajadores, puesto que al encontrarse legal en todo lo concerniente al trabajo, es indiscutible que puede caracterizarse la excepción".¹⁴⁵

Si bien en nuestra opinión, la disposición consignada en esta fracción es una de las pocas válidamente aplicables, algunos tratadistas estiman lo contrario. "Es de escasa aplicación... pues para que opere debe cumplirse toda una serie de requisitos. En primer lugar, que entre el trabajador y el patrón, no su representante, haya un contacto directo; en segundo término, que dicho contacto directo sea permanente y no ocasional. Además, debe el patrón comprobar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje ese contacto directo y permanente, y que tal contacto se relaciona con el trabajo desempeñado o con las características de las labores del trabajador. Y por último, debe obtenerse una resolución de la Junta en la que se estime que, tomando en consideración las circunstancias del caso, no es posible el desarrollo de la relación de trabajo, lo que implica, por otra parte, la necesidad de probar ante la Autoridad del Trabajo la existencia de las circunstancias, así como que éstas impiden el desarrollo normal de las labores".¹⁴⁶

"Tendremos que distinguir respecto ...el trabajo en pequeñas industrias... y el trabajo en empresas medianas y de grandes proporciones. En las primeras resulta muy difícil concebir la posibilidad de que sea forzado el patrón para recibir a trabajar al obrero que había sido despedido, pues es humano entender que en el ánimo de ambos existe un resentimiento que... constituye un motivo de discordia incompatible con la armonía que debe de reinar en el centro de trabajo. En las medianas y grandes empresas, el problema toma caracteres diferentes, pues entonces ya no es el patrón en sí el que pudo resultar ofendido, sino su representante y, entonces, la reinstalación podría tener lugar si el trabajador reinicia sus labores en otro lugar de la empresa, dependiendo de otro representante del patrón diferente de aquel que lo hubiera despedido, o si, por no existir un contacto directo y permanente entre ese representante y el trabajador no hay peligro de que se altere la disciplina en el centro de trabajo".¹⁴⁷

III. En los casos de los trabajadores de confianza. En la práctica cotidiana nos encontramos con que esta es la fracción más socorrida por las empresas cuando pretenden despedir a los trabajadores sin responsabilidad alguna. A lo largo del presente capítulo hemos dejado establecido el concepto legal de los trabajadores de confianza, y

¹⁴⁵ Morales Saldaña, Hugo Ítalo. "La Estabilidad...". Op. Cit. Págs. 78-79.

¹⁴⁶ Ramírez Fonseca, Francisco. "El Despido". Op. Cit. Pág. 38.

¹⁴⁷ Guerrero L., Euquerio. "Manual...". Op. Cit. Pág. 119.

las opiniones emitidas por la doctrina. Dejamos en claro que la pertenencia a esta categoría se ve determinada por la naturaleza de las funciones desempeñadas y no por la designación dada al puesto, sin embargo, en la mayoría de las empresas se crean una gran cantidad de puestos de "confianza" aún y cuando las labores que se desempeñan nada tienen que ver con aquellas que el artículo noveno de la Ley Laboral consigna. El trato discriminatorio que la ley ha dado a esta categoría de trabajadores ha fomentado que las empresas amplíen cada vez más la cantidad de puestos de confianza, ya que a estos trabajadores se les puede rescindir su contrato con la mayor facilidad, invocando la supuesta pérdida de la confianza, y por otro lado, en caso de que el trabajador demandara su reinstalación en el puesto, el patrono puede válidamente, negarse a reinstalarlo mediante el pago de una indemnización, facultad que le concede la ley de la materia. La Suprema Corte determinó que "Para que un empleado se estime como de confianza no basta que así se establezca en el contrato colectivo de trabajo, porque el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo señala expresamente quienes deben considerarse como tales, y tratándose de un precepto de orden público, sólo los en él precisados tienen tal carácter y aún cuando se pacte en contravención a dicho precepto, éste no pierde su valor y toda convención en contrario debe tenerse por no puesta".¹⁴⁸ Sin embargo, reiteramos, es costumbre habitual en la vida de las empresas que se señalen en sus plantillas de personal a una gran cantidad de trabajadores de confianza, aún cuando las labores que estos trabajadores desarrollan, nada tengan que ver con las labores que señala el artículo 11 de la Ley Laboral.

La aplicación de esta fracción, si bien tiene justificación cuando nos encontramos en presencia de trabajos en los que verdaderamente se desempeñan labores confidenciales, de administración de valores o alguna otra de tal manera esencial y privilegiada, no puede aplicarse por igual a todos los trabajadores denominados de confianza por la simple y sencilla razón de que en su mayoría no lo son. Es práctica común en los Tribunales Colegiados negar los amparos a los trabajadores que se encuentran en este caso basándose en consideraciones meramente formalistas, ya que en muchas ocasiones, estiman que el simple hecho de que el contrato de trabajo señale que es un puesto de confianza, basta y sobra para considerar que ese empleado tiene tal carácter, situación con la que se viola flagrantemente el artículo noveno de la Ley Federal del Trabajo.

Adicionalmente nos encontramos con que si bien, la fracción II del artículo 49 de la Ley Laboral impone a los patronos la obligación de probar el contacto directo y permanente con el trabajador, para que la Junta esté en posibilidades de decidir si es procedente o no que el patrón se vea eximido de la obligación de reinstalar, nada menciona con respecto a la obligación patronal de demostrar el carácter de los trabajadores que se encuentran en los casos de excepción señalados en las fracciones siguientes.

Para ejemplificar el criterio que los Tribunales de amparo sustentan con respecto al carácter que debe poseer un trabajador para ser considerado de confianza, baste la siguiente tesis.

Novena Época

Instancia: CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Marzo de 1996

¹⁴⁸ Ramírez Fonseca, Francisco. "El Despido". Op. Cit. Pág. 38.

TRABAJADORES DE CONFIANZA. CARGA DE LA PRUEBA DE ESE CARACTER, CUANDO SE OPONE COMO EXCEPCION. Si el actor se dice despedido injustificadamente y reclama el cumplimiento de su contrato de trabajo, o sea la reinstalación en el puesto que desempeñaba en el momento de ser despedido, y por su parte el patrón se excepciona manifestando que por ser trabajador de confianza fue despedido y pone a su disposición las prestaciones a que se refiere el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al demandado la carga de la prueba para demostrar que las labores desarrolladas por el actor tienen las características de las funciones consideradas como de confianza y que con toda precisión establece el artículo 9o. del citado ordenamiento legal, a menos que el propio demandante expresamente reconozca tal calidad en su demanda. De no acreditar dicha circunstancia, no puede prosperar la excepción opuesta y debe considerarse que el despido es injustificado y condenarse a la reinstalación solicitada.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 731/95 (7304/95). Francisco Contreras Ochoa y otros. 25 de octubre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Luis Tirado Ledesma. Secretario: Enrique Munguía Padilla.

Pese a que diferentes tesis han sostenido un criterio similar al apuntado anteriormente, en la mayoría de las ocasiones las autoridades laborales y de amparo no entran al estudio de las funciones que desempeñan los trabajadores dejándolos en estado de indefensión. En el caso específico de los trabajadores de confianza, se les niega la estabilidad en sus empleos, por medio de las argucias patronales avaladas por el excesivo rigor de los Tribunales, los cuales, no toman en absoluto en consideración lo establecido por el artículo 18 de la Ley Laboral ya que en lugar de interpretar la ley a favor de los trabajadores la interpretan al capricho patronal, situación verdaderamente lamentable que deja en estado de inseguridad jurídica a una gran cantidad de trabajadores que en esa virtud se ven privados de su fuente de ingresos.

IV. En el servicio doméstico. Queda fuera de cualquier discusión la justificación de la inclusión de esta causal, pues indudablemente es imposible obligar a una persona a tener dentro de su propia casa a un sujeto trabajando que no sea digno de su confianza o con el cual no lleve una relación cordial que permita el libre desarrollo del trabajo. Por esta razón, nos parece conveniente que esta causal permanezca como causa de excepción al principio de estabilidad en el empleo.

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales. Mucho se ha discutido por los tratadistas sobre quienes son los trabajadores eventuales. En nuestro concepto, un trabajador es eventual cuando su contrato de trabajo ha sido pactado por tiempo u obra determinada. Ya hemos dejado establecido a lo largo de esta tesis que el principio de la duración de las relaciones de trabajo es que sean por tiempo indeterminado, y que únicamente se podrá pactar un tiempo determinado cuando así lo requiera la naturaleza del contrato, misma situación que se presenta en el caso de la obra determinada. La Ley Federal del Trabajo establece como regla general que si vencido el tiempo señalado en el contrato, subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que dure dicha circunstancia. De esta suerte nos encontramos con que hasta cierto punto es justificado señalar a estos trabajadores dentro de los casos de excepción a la reinstalación obligatoria, puesto que pudiere suceder que por no tratarse de un trabajo permanente dentro de la empresa, no fuere posible darle trabajo donde no lo hay, sin embargo, creemos que el legislador debió tomar en cuenta al emitir esta disposición que en los casos en los que aún subsista la materia de trabajo al momento de la emisión del laudo, no operaría dicha excepción, por no existir una imposibilidad jurídica ni física para dar debido cumplimiento a este. Desde nuestro punto de vista, en esta fracción debería introducirse dicha salvedad a efecto de proteger efectivamente la estabilidad de estos trabajadores.

Finalmente, no podemos dejar de mencionar que es práctica común en las empresas otorgar indiscriminadamente una gran cantidad de trabajos eventuales, aún y cuando estos trabajos no tengan tal carácter, ya que las empresas no acatan lo dispuesto en la Ley Laboral respecto a que únicamente se puede pactar una duración determinada de la relación laboral cuando así lo amerita la naturaleza del servicio. Con esta situación evidentemente se viola el derecho a la estabilidad de estos trabajadores.

Al respecto, algunos doctrinarios sostienen: "...hubiera sido más conveniente aceptar la reinstalación de los eventuales si en el momento de la ejecución del fallo subsistieran las causas que originaron la contratación. Solamente en el caso de no existir esta posibilidad, ante la imposibilidad física de cumplimiento, admitiríamos la sustitución de cumplimiento del fallo, por el pago de daños y perjuicios."¹⁴⁹

Una vez concluido el análisis que nos propusimos hacer de los casos de excepción a la reinstalación obligatoria, no nos queda sino comentar someramente las disposiciones legales que consignan las indemnizaciones a que están obligados a pagar los patrones a cambio de no reinstalar al trabajador.

Ya hemos dejado establecido que en nuestro concepto es un error invocar el artículo 947 de la Ley Laboral cuando el patrón se niega a reinstalar. Consecuentemente, las indemnizaciones que se verá obligado a pagar el patrono que obre de tal suerte serán las que establece el artículo 50 de la Ley de la Materia.

Por su parte, las fracciones I y II del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo establecen:

Artículo 50. Las indemnizaciones a que se refiere al artículo anterior consistirán:

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

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

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.

En el capítulo segundo de esta investigación reseñamos como el proyecto de la ley de 1931 propuso que para el pago de las indemnizaciones se tomaría en cuenta el salario que devengaba el trabajador, el número de años de servicios prestados, la edad del trabajador y la mayor o menor dificultad para encontrar un trabajo semejante. Consideramos que si se reformara este artículo 50 en el sentido de implementar el pago de una cantidad adicional a la ya estipulada, en donde se tomaran en consideración los aspectos que hemos mencionado relativos al salario que devengaba el trabajador, el

¹⁴⁹ Morales Saldaña, Hugo Ítalo. "La Estabilidad...". Op. Cit. Pág. 81.

número de años de servicios prestados, la edad del trabajador y la mayor o menor dificultad para encontrar un trabajo semejante, se incrementaría sensiblemente esta indemnización, situación que no solamente beneficiaría económicamente al trabajador separado, sino que además, podría frenar la práctica patronal tan frecuente de acogerse a la facultad consignada en este artículo, con lo cual, se contribuiría a permitir la permanencia de los trabajadores en sus empleos.

Con respecto a las indemnizaciones, existen otras consideraciones importantes que debemos consignar. El maestro De Buen entra al análisis de una situación no prevista en la ley al manifestar: "Lo que no se admite es que el trabajador de confianza ejerza directamente la pretensión de pago de los tres meses y los veinte días de salarios por año de servicios prestados. Su pretensión debe ser de indemnización (sólo tres meses y salarios caídos, más la prima de antigüedad) o de reinstalación...se trata, tal vez, de un mecanismo injusto ya que la opción constitucional que permite al trabajador optar por la indemnización o la reinstalación sería perfecta si permitiera la iniciativa del trabajador para demandar, sin pasar por la pretensión de reinstalación, la indemnización completa..."¹⁵⁰

Como lo ha manifestado el tratadista en cita, también sería una opción viable reformar la ley de manera que a los trabajadores que se encuentran en los casos de excepción se les permitiera demandar el pago de la indemnización consignada en el artículo 50, de manera que no tuviera que esperar una determinada cantidad de años hasta que se concluya el trámite del asunto para cobrar su indemnización completa.

Para reforzar el comentario anterior podemos agregar que al establecer el artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo el derecho del trabajador de separarse del trabajo por causas imputables al patrón, señalando que tendrá derecho a recibir una indemnización en términos del multimencionado artículo 50, el trabajador que siendo despedido no puede regresar a su fuente de empleo por voluntad patronal, debería tener derecho igualmente a demandar la indemnización que establece este numeral, ya que nos encontramos en una situación análoga. "En la separación por motivo imputable al patrono... la situación es paralela al incumplimiento directo de los laudos que decretan la reinstalación de los trabajadores, porque en las dos hipótesis, la causa determinante de la pérdida del derecho de antigüedad y de sus beneficios, es un acto arbitrario del empresario."¹⁵¹

3.8. VULNERABILIDAD POR AUSENCIA TOTAL DE DEFENSA.

Derivadas de las observaciones que hemos consignado en los párrafos que anteceden, llegamos a las siguientes conclusiones.

Reiteramos lo que manifestamos con anterioridad respecto a que la redacción de la fracción XXI del artículo 123 Constitucional no es coherente con una de las garantías individuales que la misma Constitución establece, consistente en la obligación que tiene el Estado de proporcionar al gobernado el derecho a defenderse. Este derecho lo encontramos plasmado en el párrafo segundo del artículo 14 de la misma Carta Magna en el cual se establece: "Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales

¹⁵⁰ De Buen, Néstor. "Derechos del Trabajador...". Op. Cit. Pág. 76.

¹⁵¹ De la Cueva, Mario. "El Nuevo Derecho...". Op. Cit. Pág. 262.

previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho”.

La clase trabajadora se encuentra en un total estado de indefensión ante las prerrogativas patronales que establece la Constitución en la fracción XXI del apartado “A” del artículo 123 y reglamenta la Ley Federal del Trabajo, en primer lugar porque los textos legales consignan que en todos los conflictos de trabajo, que no tengan como causa generadora un despido, el patrón estará en posibilidades de negarse a someter sus diferencias al arbitraje o de acatar el laudo pronunciado por la Junta, por lo que ésta dará por terminado el contrato de trabajo, sin conceder al afectado o afectados la garantía de audiencia, violando con este proceder la seguridad jurídica, pilar de los derechos individuales del hombre. Estimamos por tanto, que sería conveniente reformar esta fracción XXI de la Carta Magna, de manera que se garantice a la clase trabajadora el derecho a ser oídos, para materializar la defensa de la clase más desprotegida, dando congruencia y armonía a los textos constitucionales.

Finalmente, delimitando nuestras conclusiones a las cuestiones relativas a la estabilidad laboral de los trabajadores, diremos que nos parece que se han venido interpretando erróneamente las fracciones del artículo 123 constitucional materia de estudio de la presente tesis. Sostenemos en consecuencia, que en los conflictos de trabajo derivados de un despido no es posible que se permita a las empresas negarse a someter sus diferencias al arbitraje, ya que la fracción XXI de la Constitución lo prohíbe expresamente. Consideramos que los patronos únicamente están facultados para negarse a reinstalar a los trabajadores que se encuentren en los casos de excepción marcados en el artículo 49 de la Ley Laboral, excepciones que por otro lado, como hemos dejado establecido a lo largo del presente capítulo, no nos parece que estén debidamente reglamentadas.

Adicionalmente, ponemos de manifiesto el hecho de que en sus resoluciones, tanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje como los Tribunales Colegiados y la Suprema Corte de Justicia, no aplican ni toman en consideración el principio de interpretación que la Ley Laboral consigna en su artículo 18, en el cual se ordena que en caso de duda, deberá prevalecer la interpretación más favorable al trabajador. En la práctica, los criterios que aplican nuestras autoridades son equivocados en la mayoría de las ocasiones, cuando no notoriamente malintencionados.

Durante mucho tiempo los Tribunales Colegiados han sostenido las más variadas interpretaciones de estas prerrogativas patronales establecidas en el artículo 123, opiniones que resultaría demasiado extenso consignar en el presente trabajo, pero que gracias a sus divergencias han obligado a la Suprema Corte a pronunciarse al respecto. A continuación transcribiremos el más reciente criterio sustentado por el Alto Tribunal respecto al problema que nos ocupa.

Novena Epoca Instancia: Segunda Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: XV, Enero de 2002 Tesis: 2a./J. 1/2002 Página: 71 Materia: Laboral Jurisprudencia.

LAUDOS. LA NEGATIVA A ACATARLOS PUEDE PLANTEARSE AL CONTESTAR LA DEMANDA Y LA JUNTA DEBE PRONUNCIARSE AL RESPECTO, E INCLUSIVE FIJAR EL MONTO DE LAS PRESTACIONES SI TIENE LOS ELEMENTOS PARA ELLO.

Del análisis de los artículos 123, apartado A, fracciones XXI y XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 48, 49 y 947 de la Ley Federal del Trabajo, se arriba a la conclusión de que el patrón no podrá negarse a reinstalar al trabajador, cuando éste optó por ejercer el derecho de exigir el cumplimiento del contrato mediante la reinstalación en el empleo, salvo que se trate de trabajadores de confianza, de servicio doméstico, eventuales o con una antigüedad menor de un año, o bien, cuando por las características de las

funciones que éstos desempeñan no sea posible el desarrollo normal de la empresa, casos de excepción en los que el patrón, mediante el pago de las indemnizaciones constitucionales y legales correspondientes, puede negarse a reinstalar en el empleo al trabajador despedido injustificadamente, para lo cual cuenta con dos posibilidades: a) La insumisión al arbitraje que se traduce en la negativa del patrón a someter sus diferencias ante la autoridad laboral para que determine si el despido fue o no justificado, solicitándole a ésta que no conozca del conflicto, lo que de suyo implica que puede ejercitarse en cualquier momento hasta antes de las etapas de demanda y excepciones, y de ofrecimiento y admisión de pruebas, esto es, hasta la etapa de conciliación, supuesto en el que la autoridad laboral debe abrir un incidente en el que las partes ofrezcan las pruebas y formulen los alegatos que estimen pertinentes y, hecho lo anterior, sin examinar lo relativo a la acción ejercitada por el trabajador y a las prestaciones reclamadas contra el despido, se pronuncie sobre su procedencia y, en su caso, aplique lo dispuesto en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo; y b) La negativa a acatar el laudo, que se traduce fundamentalmente en la oposición del patrón a cumplir con la condena a la reinstalación del trabajador en su empleo, lo que supone, por un lado, el sometimiento del conflicto a la jurisdicción de la autoridad laboral competente para que determine si el despido es o no justificado y, por otro, la existencia de una condena al cumplimiento del contrato de trabajo mediante la reinstalación; lo que no implica necesariamente que la negativa a la reinstalación deba realizarse con posterioridad al dictado del laudo o al momento de su ejecución. Esto es, si bien es cierto que el patrón puede plantear el no acatamiento al laudo con posterioridad a su dictado o al momento de su ejecución, también lo es que no existe impedimento alguno para que lo realice con anterioridad a su emisión, a fin de que, de resultar injustificado el despido reclamado, la autoridad laboral lo exima de cumplir con la obligación de reinstalar al trabajador en el empleo mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes. Por tanto, si al contestar la demanda instaurada en su contra, el patrón solicita que en caso de ser procedente la condena a la reinstalación del trabajador en el empleo, se le exima del cumplimiento de tal obligación mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes, la autoridad laboral debe pronunciarse sobre la procedencia de dicha excepción al momento de emitir el laudo respectivo, siempre y cuando cuente con los elementos necesarios para fijar la condena sustituta a que se refiere el mencionado artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, pues con ello se evita el retardo innecesario en la solución definitiva del asunto y la apertura de un incidente de liquidación, lo que es acorde con los principios de economía procesal y congruencia del laudo consagrados en los artículos 685, 840, fracción III y 842 del referido ordenamiento legal, consistentes en que la autoridad laboral está obligada a tomar todas las medidas necesarias para lograr la mayor concentración y sencillez del procedimiento y a pronunciarse sobre todos y cada uno de los puntos litigiosos que se hayan hecho valer oportunamente durante el procedimiento. No obsta a lo antes expuesto el hecho de que la oposición del patrón a la condena de reinstalación del trabajador no constituya una excepción que tienda a desvirtuar lo injustificado del despido, ya que es indudable que su planteamiento en la contestación a la demanda sólo tiene por objeto que, en su caso, se autorice el cumplimiento de la obligación principal en forma indirecta ante la inconveniencia de mantener el vínculo laboral.

Contradicción de tesis 44/2001-SS. Entre las sustentadas por el Sexto y Séptimo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 7 de diciembre de 2001. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: Georgina Laso de la Vega Romero. Tesis de jurisprudencia 1/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del once de enero de dos mil dos.

En el criterio que acabamos de transcribir nos encontramos con algunas situaciones que por su importancia conviene destacar. En primer término, si bien es acertada la interpretación que realiza el Alto Tribunal con respecto a la facultad patronal consistente en el no acatamiento al laudo, en nuestro concepto, incurre en un error al admitir que el patrón pueda negarse a someter sus diferencias al arbitraje por las razones que hemos esgrimido en el presente capítulo.

Por otra parte, nos encontramos con que cotidianamente se presenta otro grave problema debido a la obscuridad de la ley y a la casi nula reglamentación que se ha hecho de las fracciones XXI y XXII constitucionales. Este problema es analizado en la tesis de jurisprudencia que estamos comentando.

Si ante un laudo que condene a reinstalar el patrono se niega a ello y solicita de la Junta de Conciliación y Arbitraje que se dé por terminado el contrato de trabajo mediante el pago de la indemnización correspondiente, el trabajador se encontrará en completo estado de indefensión toda vez que la ley de la materia en ninguno de sus artículos establece un procedimiento por el cual se deba tramitar esta petición patronal, ocurriendo

con frecuencia que las Juntas decreten la terminación de la relación laboral sin abrir incidente alguno, sin dar oportunidad al trabajador de defenderse, ni de argumentar no encontrarse en uno de los casos de excepción previstos por la ley. Ante esta laguna jurídica sería oportuno adicionar algunas disposiciones en la norma reglamentaria a fin de proporcionar seguridad jurídica a la clase débil, asegurando debidamente su garantía de audiencia.

La doctrina se ha preocupado de la situación por la que atraviesan numerosos trabajadores que se encuentran despojados de su derecho a conservar su fuente de empleo. Al respecto se ha dicho: "La búsqueda de nuevas soluciones encaminadas a devolver al régimen de despido el carácter protector de la estabilidad en el empleo supondría reflexionar sobre varios aspectos, entre los que cabe señalar: los procedimientos previos al despido, los recursos contra una decisión de despido, las sanciones contra los despidos irregulares o injustificados y los mecanismos de ejecución de estas sanciones. Sólo la adopción de normas tendientes a reforzar estos aspectos pueden traducirse en una protección amplia y efectiva de la estabilidad en el empleo."¹⁵²

¹⁵² Reynoso Castillo, Carlos. "Permanencia de las relaciones..." Op. Cit. Págs. 78-79.

CAPÍTULO 4

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES REGIDOS POR EL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

4.1. CONCEPTO DE TRABAJADOR, DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 3 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

En el capítulo tercero de la presente tesis dejamos establecido el concepto de trabajador de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo. En el desarrollo del presente capítulo podremos percatarnos de las grandes diferencias que legalmente existen entre los trabajadores en general o empresariales y los trabajadores al servicio del Estado.

Tenemos así que por principio de cuentas, mientras que la Ley Federal del Trabajo que rige las relaciones laborales de los trabajadores contemplados en el apartado "A" del artículo 123 constitucional, establece que trabajador es toda persona física que presta un trabajo personal subordinado a otra a cambio de un salario, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado "B" del citado precepto constitucional, impone algunos requisitos para ser considerado como trabajador, como lo establece claramente en el artículo que nos permitimos transcribir a continuación.

Artículo 3°.- Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

Del artículo en comento se desprende que la Ley supedita el nacimiento de la relación laboral al otorgamiento del nombramiento. Con respecto a éste, la doctrina ha considerado que el nombramiento es el "documento emitido por funcionario debidamente autorizado para ello, siempre dentro de las modalidades previstas por la Ley orgánica relativa y por el presupuesto de la dependencia de que se trata".¹⁵³ "Es un acto del Estado..., que crea la relación de empleo entre el mismo y el particular a quien se designa para un cargo público".¹⁵⁴

Pese a que la opinión generalizada de los tratadistas manifiesta que la existencia de este nombramiento es imprescindible para que se genere la relación laboral, algunos autores consideran que en la práctica frecuentemente sucede que este nombramiento no se expide, por lo cual algunas dependencias del Gobierno Federal han establecido en su normatividad interna que la relación de trabajo existe pese a la inexistencia de tal nombramiento, ya que la calidad de trabajador puede acreditarse con otro tipo de documento oficial.

Una vez que hemos dejado establecido quienes son considerados como trabajadores a la luz de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a la que denominaremos también como Ley Burocrática (con la finalidad de abreviar el desarrollo del tema), veremos ahora como la Ley consigna la existencia de dos diferentes tipos de trabajadores en su artículo 4.

¹⁵³ Cantón Moller, Miguel. Op. cit. Pág. 94

¹⁵⁴ Idem, Pág. 96.

4.2. TRABAJADOR DE BASE Y TRABAJADOR DE CONFIANZA.

Artículo 4°.- Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base.

La Ley Burocrática emplea un sistema de eliminación para determinar que trabajadores serán considerados de base, de tal suerte, en su artículo 6° dispone que serán considerados con tal carácter aquéllos que no tengan la categoría de trabajadores de confianza.

Durante el desarrollo de esta investigación, hemos dejado constancia de las opiniones de diversos juristas que consideran que la categoría de trabajador de confianza es inconstitucional porque no la contempló la Constitución en su texto original y no encontramos referencia alguna a esa denominación en el apartado "A" del artículo 123. Sin embargo, con la reforma constitucional de 1960, por medio de la cual se creó del apartado "B", se consignó la categoría de trabajador de confianza en la fracción XIV de dicho apartado.

Con el propósito de analizar las repercusiones de la inclusión de esta categoría a nivel constitucional, nos permitimos transcribir el texto de la fracción del artículo de la Carta Fundamental a que hacemos alusión.

"Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; ...

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

B.- Entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

XIV.- La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social."

La fracción en cita no solamente introdujo una categoría de excepción al principio de igualdad de los trabajadores como hemos comentado en las líneas que anteceden, sino que adicionalmente generó que a los trabajadores de confianza al servicio del Estado se les diera a partir de ese momento y hasta la fecha, un trato a todas luces discriminatorio, ya que bajo la apariencia de consignar derechos a favor de éstos, realmente limita los mismos a la simple protección del salario y a disfrutar de la seguridad social. Por su parte, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado excluye a estos trabajadores del régimen de la misma, situación que a juicio de muchos es inconstitucional, y que estudiaremos con mayor atención durante el desarrollo del apartado 4.5 del presente capítulo.

Ya hemos visto como la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 constitucional consigna en su artículo noveno que para que un trabajador sea considerado con la categoría de confianza se requiere que realice funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general, o bien que desempeñe trabajos personales del patrón dentro de la empresa, de tal suerte que el nombre o denominación que se le dé al puesto no implica que la persona por ese solo hecho deba ser considerado como trabajador de confianza.

Situación enteramente diferente se consigna en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que pese a excluir a los empleados de confianza de su aplicación, establece una lista interminable de puestos que son considerados con tal carácter. Estos puestos son ocupados por regla general, por trabajadores que deben asumir mayores responsabilidades que los demás empleados, pues en su mayoría se trata de puestos que implican facultad de dirección y poder de decisión.

A continuación nos permitimos reproducir el precepto de la Ley Burocrática que establece los cargos que deben ser considerados como de confianza.

Artículo 5°.- Son trabajadores de confianza:

I. Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquéllos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República;

II.- En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, que desempeñan funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta Ley sean de:

a).- Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, sub-directores y jefes de departamento.

b).- Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de las jefaturas y sub-jefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.

c).- Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido.

d).- Auditoría: a nivel de auditores y sub-auditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las Áreas de Auditoría.

e).- Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características.

f).- En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.

g).- Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo.

h).- Asesoría o Consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores; Secretario, Sub-secretario, Oficial Mayor, Coordinador General y Director General en las dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las Entidades.

i).- El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías particulares o Ayudantías.

j).- Los Secretarios particulares de: Secretario, Sub-Secretario, Oficial Mayor y Director General de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.

k).- Los Agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal.

l).- Los Agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas.

Han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consigne el Catálogo de Empleos de la Federación, para el personal docente de la Secretaría de Educación Pública.

La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, formará parte de su catálogo de puestos.

III.- En el Poder Legislativo: en la Cámara de Diputados: el Oficial Mayor, el Director General de Departamentos y Oficinas, el Tesorero General, los Cajeros de la Tesorería, Director General de Administración, el Oficial Mayor de la Gran Comisión, el Director Industrial de la Imprenta y Encuadernación y el Director de la Biblioteca del Congreso.

En la Contaduría Mayor de Hacienda: el Contador y el Subcontador Mayor, los Directores y Subdirectores, los Jefes de Departamento, los Auditores, los Asesores y los Secretarios Particulares de los funcionarios mencionados.

En la Cámara de Senadores: el Oficial Mayor, Tesorero y Subtesorero;

IV.- En el Poder Judicial: los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas;

Por si esta enumeración no bastase, las dependencias del Estado tienen el derecho de establecer en los reglamentos que los rigen otra serie de puestos que serán considerados con tal carácter, como lo dispone el primer párrafo de la fracción II de este artículo 5° en relación con el artículo 20 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Este artículo 20 a que hacemos referencia establece que: "Los trabajadores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, se clasificarán conforme a lo señalado por el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal. Los trabajadores de las entidades sometidas al régimen de esta Ley se clasificarán conforme a sus propios catálogos que establezcan dentro de su régimen interno. En la formulación, aplicación y actualización de los catálogos de puestos, participarán conjuntamente los titulares o sus representantes de las dependencias y de los sindicatos respectivos".

La Suprema Corte ha sostenido en contradicción de tesis que el sistema de catálogo a que alude la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para determinar que puestos deben ser considerados como de confianza, tiene sus antecedentes en la facultad que el Ejecutivo Federal tiene de nombrar y remover libremente a los empleados gubernamentales, de conformidad con la fracción II del artículo 89 constitucional. Sin intentar adentrarnos a un estudio más extenso de este precepto, del mismo se desprende que la intención del constituyente fue facilitar al Ejecutivo el desempeño de sus labores, facultándolo para remover a los funcionarios que por la importancia de su cargo o la cercanía con este, pudieran en un momento dado, entorpecer el funcionamiento de la administración pública.

Toda vez que el objeto de estudio del presente capítulo es la estabilidad en el empleo de los trabajadores al servicio del Estado, procuraremos enfocar el problema de los trabajadores que son considerados por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado bajo la categoría o denominación de confianza, ya que al excluirlos la ley de su regulación, se les coloca en una situación que indudablemente los deja en estado de indefensión y sin posibilidad alguna de obtener alguna estabilidad en su trabajo. Así pues, nos limitaremos al análisis de esta cuestión, razón por la cual no intentaremos determinar la justificación o injustificación de este sistema de catálogos a que alude la Ley Burocrática, ya que resultaría demasiado extenso y tememos estéril para los fines que pretendemos alcanzar.

Como hemos dicho en el párrafo que antecede, debido a que por mandato constitucional los trabajadores de confianza al servicio del Estado sólo tienen derecho a la protección del salario y acceso a la seguridad social, no tienen derecho a la estabilidad en el empleo. "En el apartado B, más descarado, su última fracción, la XIV, redactada con la misma dosis de mala fe con su toque de hipocresía, dice simplemente que "la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social", forma vergonzante de decir que no tienen derecho ni a la estabilidad en el empleo ni a indemnizaciones por despidos injustificados."¹⁵⁵

"Estos derechos que se les garantizan no comprenden uno tan importante como es el de la estabilidad en el empleo. ¿De que les sirve gozar de protección al salario si en cualquier momento pueden ser despojados del empleo?"¹⁵⁶

Baste para comprobar esta afirmación el criterio que a continuación aludimos.

Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: IV, Diciembre de 1996 Tesis: I.5o.T.85 L Página: 474 Materia: Laboral

¹⁵⁵ De Buen Lozano, Néstor. "Derechos del trabajador de confianza". Op. cit. Pág. 8.

¹⁵⁶ Dávalos Morales, José. "Un Nuevo Artículo 123, sin apartados". Op. cit. Pág. 148.

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. AUNQUE NO TENGAN DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, LES SON ACCESIBLES LOS BENEFICIOS DERIVADOS DE LA ACTIVIDAD PRESTADA.

Si bien de los numerales 5o. y 8o. del código burocrático se desprende que los empleados de confianza no están protegidos en cuanto a la estabilidad en el trabajo, en modo alguno aluden a las prestaciones a que tienen derecho por el desempeño de sus labores; por lo tanto, si la responsable condena a la dependencia a solventar tales prestaciones, ello jamás irroga perjuicio al demandado. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 9255/96. Registro Agrario Nacional. 9 de octubre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretario: Marco Tulio Burgoa Domínguez.

A reserva de ampliar el comentario más adelante, pensamos que no existe justificación suficiente para que la Constitución limite los derechos laborales de los trabajadores de confianza al servicio del Estado. Si bien estos trabajadores al desempeñar sus funciones a favor del Estado realizan una labor primordial para los fines del mismo, no podemos perder de vista el principio de igualdad que constituye la esencia y fundamento del Derecho del Trabajo. Este principio, reiteramos, consigna que el trabajo humano debe ser protegido de manera uniforme, no importando el tipo de función que se desempeñe o la índole del trabajo que se desarrolle, de tal suerte que resulta innegable que en nuestro concepto no es válido que la propia norma suprema establezca diferencias entre los trabajadores, máxime cuando el texto original del artículo 123 fue creado con el fin de proteger a todo tipo de trabajo, como expusimos en el capítulo segundo de esta investigación. Estimamos que el espíritu y carácter proteccionista que originariamente tuvo el artículo 123 constitucional se ha venido corrompiendo con el paso de los años, ya que por medio de las reformas que se le han hecho se han reducido de manera notable los derechos de los trabajadores, al grado de llegar a los extremos que hemos consignado, en los cuales nos encontramos con que se propicia y se engendra una notoria discriminación que a todas luces es injustificable.

4.3. INAMOVILIDAD DEL TRABAJADOR DE BASE.

Durante el desarrollo del capítulo segundo de esta investigación, comentamos que la primera regulación del trabajo burocrático la encontramos en el Acuerdo sobre la organización y funcionamiento del Servicio Civil de 1934, dictado por el Presidente Abelardo L. Rodríguez, al que siguió el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Desde la expedición del primero se dispuso que los empleados no serían removidos sino por justa causa.

Con la reforma constitucional de 1960, al crearse el apartado "B" del artículo 123, se consagró este principio de inamovilidad de los servidores estatales, como podemos desprender de su simple lectura.

"B.- Entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

IX.- Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o la indemnización de ley."

Esta disposición la encontramos reglamentada en el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Artículo 46.- Ningún trabajador podrá ser cesado sino con justa causa.

Correlativamente con el precepto en cita, el artículo sexto de la Ley Burocrática consigna la inamovilidad de los servidores públicos de base.

Artículo 6°.- Son trabajadores de base:

Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.

Respecto a estas disposiciones algunos tratadistas han comentado: "Supera la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 constitucional, y a la Ley Federal del Trabajo, pues establece en forma absoluta la inamovilidad de los trabajadores de base, excluyendo por supuesto a los de confianza que se menciona expresamente en el artículo anterior. La inamovilidad no tendrá más límite que el cese justificado del trabajador, en los términos previstos por el artículo 46 de esta Ley".¹⁵⁷

La fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución que hemos mencionado constantemente a lo largo de la presente tesis, establece la obligación para el patrón que despidiera injustificadamente a un trabajador de reinstalarlo en su empleo o de indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, a elección del trabajador, salvo los casos de excepción que analizamos con anterioridad en los cuales el patrón está facultado para dar por terminada la relación de trabajo, impidiendo la reinstalación del empleado, de conformidad con el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, precepto que dispone que los trabajadores con una antigüedad menor de un año, los de confianza, eventuales, y del servicio doméstico, carecen por completo de estabilidad en el empleo. Analizando esta situación con detalle nos encontramos con que la ley, de hecho, en estos casos de excepción autoriza el despido injustificado, si bien, sanciona al patrón transgresor con el pago de la indemnización que hemos comentado.

Ahora bien, los trabajadores de base al servicio del Estado, gracias a lo previsto en la fracción IX del apartado "B" del artículo constitucional ya citado, tienen una estabilidad en el empleo absoluta, ya que deberán ser reinstalados en sus puestos cuando así lo solicite el trabajador, sin que el Estado patrón o en este caso el titular de la dependencia, pueda de manera alguna impedir que se materialice este derecho constitucional. Adicionalmente, este precepto consigna que en caso de supresión de plazas, el trabajador tendrá derecho a que se le otorgue una equivalente.

En esto consiste la inamovilidad de los trabajadores de base al servicio del Estado. No pueden ser cesados o removidos de su empleo sin causa justificada, y adicionalmente, en todo caso, tienen derecho a ser reinstalados en sus empleos, a diferencia de lo que ocurre con los casos de excepción contemplados en el apartado "A" a que hemos hecho referencia en las líneas que anteceden.

¹⁵⁷ Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera Jorge. "Legislación Federal del Trabajo Burocrático". Comentarios y Jurisprudencia. Disposiciones Complementarias. México, Editorial Porrúa, 2002, 41° Edición Actualizada. Pág. 24.

Sin embargo, no debemos perder de vista la limitante prevista en el artículo sexto de la Ley de la Materia, consistente en que el trabajador en cuestión deberá contar por lo menos con seis meses de servicios para tener derecho a la estabilidad en el empleo, de lo que colegimos que antes de que se cumplan esos seis meses, los trabajadores de base podrán ser removidos de sus empleos sin responsabilidad alguna para el Estado.

4.4. JUICIO PREVIO AL CESE, GARANTÍA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

El cese ha sido definido como: "la terminación unilateral de la relación laboral por parte del Estado patrón".¹⁵⁸

El artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece la figura del juicio previo al cese en su fracción V como veremos a continuación.

Artículo 46°.- Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores solo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

I.- Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los Reglamentos de Trabajo aplicables a la dependencia respectiva.

II.- Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación;

III.- Por muerte del trabajador;

IV.- Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores;

V.- Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:

a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

b) Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.

c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

¹⁵⁸ Cantón Moller, Miguel. "Derecho del Trabajo...". Op. Cit. Pág. 128.

e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.

f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.

g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores.

h) Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

i) Por falta comprobada de cumplimiento a las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.

j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

En los casos a que se refiere esta fracción, el Jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma Entidad Federativa cuando esto sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Contratación y Arbitraje.

Por cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción, el Titular de la Dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello esta conforme el Sindicato correspondiente; pero si este no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), e) y h), el titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

Cuando el Tribunal resuelva que procede dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos.

De la lectura del precepto en comento se desprende que el titular de la dependencia deberá solicitar la autorización del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para dar por terminados los efectos del nombramiento del trabajador cuando éste haya cometido alguna de las faltas contempladas en la fracción V, faltas que tienen una gran similitud con las causales que consigna la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47 que dan como resultado la rescisión de las relaciones de trabajo. Esta práctica es la que la doctrina ha denominado como "juicio previo al cese", cuyo trámite se regula en este precepto, y en el artículo 46 bis de la Ley Burocrática, el cual por su importancia, consideramos necesario transcribir a continuación.

Artículo 46 bis.- Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del Sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y descargo que se propongan, la que se firmará por lo que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical.

Si a juicio del Titular procede demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán, como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse ésta, se hayan agregado a la misma.

La Ley Burocrática es clara al imponer a los titulares de las dependencias la obligación de solicitar autorización al Tribunal para "cesar" a un trabajador. Este tratamiento que la ley proporciona a los trabajadores estatales ha sido considerado como una auténtica protección a la clase trabajadora, en tanto a que les garantiza su estabilidad en el empleo. "...el titular de la dependencia tiene la obligación de someter previamente el conflicto al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para que este dicte resolución aprobando o desaprobandando el cese".¹⁵⁹

"El artículo 46 de la Ley Federal de la materia señala en forma clara que ningún trabajador podrá ser cesado sino por causa justa. Se trata de la protección de la estabilidad en el empleo, en tal forma que debería esperarse a una resolución del Tribunal competente para cesar al trabajador".¹⁶⁰

Sin embargo, no podemos dejar de tomar en consideración que si bien, efectivamente, la ley protege al trabajador de ceses injustificados, también dispone que podrán cesar los efectos del nombramiento cuando el empleado incurra en abandono de trabajo o en faltas injustificadas a labores técnicas o de atención a personas. Con ello se abre la puerta para que los titulares de la dependencia cesen unilateralmente a sus trabajadores basándose en la fracción I del precepto citado, situación no poco frecuente.

Por otro lado, durante muchos años en las dependencias estatales ha imperado la costumbre de cesar a los trabajadores sin llevar a cabo el procedimiento que marca la Ley de la Materia ante el Tribunal. Dicha práctica fue inclusive autorizada por la Suprema Corte, para desgracia de los empleados al servicio del Estado, vulnerando los derechos de éstos y violando flagrantemente el texto legal.

Este criterio fue sustentado por nuestro más Alto Tribunal en la tesis que exponemos a continuación.

Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Apéndice de 1995, Parte: Tomo V, Parte Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tesis: 564, Página: 371

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CESE DE LOS, SIN AUTORIZACIÓN DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Cuando el titular de una dependencia burocrática expone por vía de excepción las causas que motivaron el cese de un trabajador del Estado, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no puede negarse a estimarlas, aunque no haya acudido al mismo para obtener su

¹⁵⁹ Dávalos Morales, José. "Un Nuevo..." Op. Cit. Pág. 66.

¹⁶⁰ Cantón Moller, Miguel. "Derecho del Trabajo..." Op. Cit. Pág. 126.

resolución previamente al cese, porque semejante acto de indefensión no lo autoriza ningún ordenamiento legal.

Quinta Época: Amparo directo 6116/46. Secretaría de Educación Pública. 15 de noviembre de 1948. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 2471/49. Secretaría de Hacienda y Crédito Público. 10 de octubre de 1949. Cinco votos. Amparo directo 7536/49. López Martínez María Rosaura. 25 de agosto de 1950. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 4396/47. Secretario de Educación Pública. 17 de enero de 1951. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 4396/47. Secretario de Educación Pública. 17 de enero de 1951. Unanimidad de cuatro votos.

Afortunadamente para los trabajadores al servicio del Estado, el criterio de la Corte se ha modificado a últimas fechas, al ordenar tajantemente el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, consagrando el principio en ella plasmado que garantiza una mejor protección a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos. Dada la importancia que reviste; nos permitimos reproducir el más reciente criterio sustentado por nuestro más Alto Tribunal.

Novena Época Instancia: Segunda Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: VI, Octubre de 1997 Tesis: 2a./J. 46/97 Página: 377 Materia: Laboral

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL TITULAR DE LA DEPENDENCIA DEL EJECUTIVO NO TIENE FACULTADES PARA CESARLOS UNILATERALMENTE POR LAS CAUSALES QUE ESTABLECE LA FRACCIÓN V DEL ARTÍCULO 46 DE LA LEY FEDERAL DE LA MATERIA, SINO QUE DEBE DEMANDAR EL CESE ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (MODIFICACIÓN DEL CRITERIO DE LA TESIS JURISPRUDENCIAL 564, COMPILACIÓN DE 1995, TOMO QUINTO).

Esta Segunda Sala modifica el criterio de la anterior Cuarta Sala, que se integró jurisprudencialmente desde 1951 y que ha sido recogida y reiterada sin variación con los números 189 (compilación de 1965, Quinta Parte); 270 (compilación de 1975, Quinta Parte); 314 (compilación de 1985, Quinta Parte); 1969 (compilación de 1988, Segunda Parte); y 564 en la compilación de 1995, Tomo Quinto, que establece: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CESE DE LOS, SIN AUTORIZACIÓN DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.- Cuando el titular de una dependencia burocrática expone por vía de excepción las causas que motivaron el cese de un trabajador del Estado, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no puede negarse a estimarlas, aunque no haya acudido al mismo para obtener su resolución previamente al cese, porque semejante acto de indefensión no lo autoriza ningún ordenamiento legal.". La modificación que se hace en los términos del artículo 194 de la Ley de Amparo, se funda en la interpretación histórica de la disposición contenida en la fracción V del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, cuya génesis se remonta al acuerdo presidencial publicado el doce de abril de mil novecientos treinta y cuatro, así como al artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, del cuatro de abril de mil novecientos cuarenta y uno; asimismo, en la interpretación jurídica derivada de que aquel criterio jurisprudencial interpretaba el artículo 44 del mencionado estatuto que ya fue abrogado, rigiendo desde el veintinueve de diciembre de mil novecientos sesenta y tres la nueva ley que, en la actualidad, recoge en su artículo 46 importantes modificaciones que ameritan una nueva interpretación; también se toma en cuenta la interpretación sistemática del artículo 123, apartado B, fracción IX, constitucional, en relación con los artículos 46, 46 bis y 127 bis de su ley reglamentaria, así como la finalidad tutelar de los derechos de los servidores públicos, de todo lo cual se infiere que el titular de la dependencia burocrática del Ejecutivo no tiene facultades para cesar unilateralmente a dichos servidores cuando son de base y les atribuye haber incurrido en alguna de las causales establecidas en la fracción V del citado artículo 46, sino que debe promover demanda ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para que éste decida en un laudo si se demostró la causal rescisoria o no se demostró, de manera que si en tales supuestos el titular dicta el cese por sí y ante sí, éste será injustificado si lo demanda el empleado.

Contradicción de tesis 66/96. Entre las sustentadas por el Sexto y Cuarto Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo, ambos del Primer Circuito. 5 de septiembre de 1997. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Aristeo Martínez Cruz. Tesis de jurisprudencia 46/97. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de cinco de septiembre de mil novecientos noventa y siete, por unanimidad de cuatro votos de los Ministros Juan Díaz Romero, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Mariano Azuela Güitrón y presidente Genaro David Góngora Pimentel. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Nota: Esta tesis modifica el criterio sustentado en la jurisprudencia 564, publicada en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, Materia del Trabajo, página 371, de rubro: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CESE DE LOS, SIN AUTORIZACIÓN DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE."

Por lo que hace al procedimiento para llevar a cabo el cese, nos encontramos con que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 127 bis prevé que la dependencia deberá presentar ante el Tribunal demanda a la que acompañará el acta administrativa en la que se harán constar los hechos que se le imputan al trabajador, así como las pruebas que pueda aportar, de manera que el trabajador pueda también aportar las suyas y después que sea desahogadas las mismas y formulados los alegatos, se dictará resolución.

El acta administrativa que se describe en la Ley Burocrática reviste una gran importancia, ya que constituye el documento en el que se funda la dependencia para promover el cese del trabajador ante el Tribunal. Al respecto la misma Corte ha establecido que es requisito indispensable para ejercitar la acción, como lo evidencia la siguiente tesis jurisprudencial.

Novena Época Instancia: Segunda Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: VI, Octubre de 1997 Tesis: 2a./J. 45/97 Página: 331 Materia: Laboral

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL TITULAR DE LA DEPENDENCIA DEL EJECUTIVO, AL DEMANDAR EL CESE DE AQUÉLLOS ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (ÚNICA VÍA QUE TIENE PARA OBTENER SU BAJA), DEBE ACOMPAÑAR COMO DOCUMENTO BASE DE LA ACCIÓN EL ACTA ADMINISTRATIVA, EN ACATAMIENTO A LA LEY DE LA MATERIA Y A LA JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE.

Como de la interpretación de los artículos 123, apartado B, fracción IX, de la Constitución; 46, 46 bis y 127 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se infiere que el titular de la dependencia burocrática del Ejecutivo no puede, jurídicamente, cesar por sí y ante sí a los empleados de base a los que atribuya conductas que configuran alguna de las causales que establece la fracción V del mencionado artículo 46, sino que debe ejercitar una acción de cese mediante demanda que presente ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ha de estimarse necesario que acompañe a su demanda, como documento base de su acción, el acta administrativa que especifica el citado artículo 46 bis, y en acatamiento, además, a la tesis jurisprudencial 560 (compilación de 1995, Tomo Quinto), que se titula: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ACTAS ADMINISTRATIVAS IMPRESCINDIBLES PARA EL CESE DE LOS."

Contradicción de tesis 66/96. Entre las sustentadas por el Sexto y Cuarto Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo, ambos del Primer Circuito. 5 de septiembre de 1997. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Aristeo Martínez Cruz. Tesis de jurisprudencia 45/97. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de cinco de septiembre de mil novecientos noventa y siete, por unanimidad de cuatro votos de los Ministros Juan Díaz Romero, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Mariano Azuela Güitrón y presidente Genaro David Góngora Pimentel. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, Materia del Trabajo, página 368, tesis de rubro: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ACTAS ADMINISTRATIVAS IMPRESCINDIBLES PARA EL CESE DE LOS."

De todo lo que hemos comentado en las líneas que anteceden queda claro que en tratándose de trabajadores de base al servicio del Estado, la regla general es que éstos tienen una estabilidad en el empleo casi absoluta ya que, reiteramos, no solo no pueden ser cesados sin causa justificada, sino que en determinados casos el titular de la dependencia está legalmente obligado a demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el cese de los efectos del nombramiento. Adicionalmente, si en el juicio respectivo la dependencia no comprueba las causas que alegó para pretender separar al trabajador, estará obligada a reintegrarlo a su puesto, pagándole además los salarios que se hubieren generado durante el tiempo transcurrido.

"...la legislación burocrática es más tutelar del empleado público que las leyes laborales para el empleado privado, pues los efectos del nombramiento del burócrata fuera de las cuatro primeras fracciones en que la relación forzosamente desaparece, la rescisión unilateral por parte del titular de la unidad burocrática es inadmisibles, ya que éste tiene la obligación de someter el caso al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

cuando se trate de las causales a que se refiere la fracción V..., y si despide sin causa justificada al empleado está obligado a reinstalarlo y a pagarle los salarios vencidos o caídos correspondientes, en los términos previstos por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, aplicable supletoriamente".¹⁶¹

De igual manera, los trabajadores de base al servicio del Estado tienen derecho a demandar el pago de una indemnización, de conformidad con la fracción IX del apartado "B" del artículo 123. La reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de Diciembre de 1984, al artículo 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que trata de las obligaciones de los titulares de las dependencias, refrenda este derecho constitucional, al establecer en su fracción IV: "De acuerdo con la partida que en el presupuesto de egresos se haya fijado para tal efecto, cubrir la indemnización por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición los sueldos o salarios caídos, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo y quinquenios en los términos del laudo definitivo".

Ya hemos dicho en líneas anteriores que la estabilidad de los trabajadores de base al servicio del Estado es absoluta, ya que en todo momento tienen derecho a demandar la reinstalación en su empleo. Ahondando en el tema haremos las siguientes consideraciones.

Debemos recordar que en el desarrollo de los capítulos primero y tercero de esta tesis hemos analizado con profundidad las figuras de la insumisión al arbitraje y el no acatamiento al laudo establecidas en la fracción XXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, ya que gracias a las equívocas interpretaciones que a lo largo de la historia se han realizado de dichas instituciones, se ha vejado la estabilidad en el empleo de los trabajadores en general, al negarles la protección en sus empleos basándose en dichas figuras que únicamente tienen aplicación en tratándose de conflictos colectivos de naturaleza económica, cuando está de por medio la aplicación de nuevas condiciones de trabajo. Afortunadamente para los trabajadores burócratas, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no establece estas instituciones, por las razones que son apuntadas por el maestro Trueba Urbina en su obra.

Explica el maestro que en las relaciones laborales reguladas por el apartado "B" del artículo 123 constitucional: "No hay pues, conflictos de carácter económico, como ocurre entre los factores de la producción, entre el Estado y sus servidores, por cuanto a que en estos conflictos no está en juego el fenómeno de la producción, sino simplemente relaciones de carácter jurídico donde pueden originarse violaciones a la ley por parte de los trabajadores o de los titulares de las unidades burocráticas, como sujetos de derecho en las relaciones laborales burocráticas".¹⁶²

De tal suerte, toda vez que no existen relaciones de producción, al no ser el fin del Estado generar utilidades en el desarrollo de sus actividades, como comentamos, no se consignaron en el texto constitucional encargado de regular el trabajo burocrático, las figuras del no acatamiento al laudo o de la insumisión al arbitraje. En esta virtud, no existe pues, "pretexto" alguno para que el Estado pueda, como sucede con los trabajadores empresariales, pretender acogerse a estas instituciones indebidamente y con ello,

¹⁶¹ Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera Jorge. "Legislación Federal del Trabajo Burocrático". Op. Cit. Pág. 41.

¹⁶² Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo". Op. cit. Pág. 621.

negarse a reinstalar a sus trabajadores; así lo confirma la tesis que citamos a continuación.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Parte : XIV-Septiembre, Tesis: I. 1o. T. 461 L, Página: 458.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. NO SE ENCUENTRA CONTEMPLADA EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Como la figura de la insumisión al arbitraje no la contempla el ordenamiento burocrático que rige las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores, no se debe aplicar supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, porque sería tanto como crear una institución jurídica no especificada en aquélla. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 9181/93. Juan Meza García. 25 de noviembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Rigoberto Calleja López. Amparo directo 7511/93. Martín Álvarez Gutiérrez. 21 de octubre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: Guillermo Becerra Castellanos.

Una vez que hemos dejado establecido que los trabajadores de base estatales tienen una estabilidad en el empleo casi absoluta, en el apartado siguiente profundizaremos en el estudio de la situación que viven los trabajadores de confianza al servicio del Estado se encuentran en una posición francamente adversa, ya que no solo carecen por completo de estabilidad en sus trabajos, sino que inclusive son segregados de la Ley de la Materia.

4.5. ¿INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTÍCULO 8 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO?

Durante el desarrollo del tema que nos ocupa, hemos reproducido en varias ocasiones la fracción XIV del apartado "B" del artículo 123 constitucional. Como recordarán, esta fracción dispone que los trabajadores de confianza al servicio del Estado tendrán derecho a las medidas de protección al salario y a disfrutar de la seguridad social.

Estos son los derechos que a los empleados de confianza estatales confiere la Constitución. Sin embargo, la ley reglamentaria, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 8° nulifica esta disposición constitucional, con una declaración cuyos alcances son de proporciones alarmantes.

Artículo 8°.- Quedan excluidos del régimen de esta ley los Trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5°; los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios.

Con una declaración categórica, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado excluye a los trabajadores de su aplicación, situación que en opinión de un gran sector de la doctrina constituye una violación a nuestra Carta Magna. Procuraremos explicarnos en las líneas siguientes.

La Constitución en su apartado "B", fracción XIII establece: "Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes".

De conformidad con este precepto, se exceptúan de la aplicación de la Ley Burocrática los servidores en ella expresamente mencionados. No estando comprendidos los servidores de confianza en ninguna de estas excepciones, deben ser regidos por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. No existe razón jurídica que justifique la exclusión de estos trabajadores de la aplicación de la ley.

Sin embargo, la Ley Burocrática no contenta con excluir a los empleados de confianza, como hemos visto, también dispone que no existe relación de trabajo entre éstos y las dependencias en las que prestan sus servicios.

Artículo 2º.- Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo las directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirán dicha relación.

Dada la confusa y malintencionada redacción del texto legal, a los trabajadores de confianza burocráticos sólo se les concede la gracia de ser considerados como tales, de conformidad con los artículos tercero, cuarto y quinto, aunque se desconozca la relación laboral entre éstos y las dependencias estatales, además de que se les niegan todos los derechos, al excluirlos expresamente del régimen legal.

Esta situación discriminatoria trae como consecuencia que sean cesados o despedidos con gran frecuencia, sin que tengan derecho a su reinstalación ni al pago de una indemnización, habiéndose llegado al extremo de negarles a estos trabajadores los derechos constitucionales consignados en los artículos 14, 16 y 17, como veremos en el apartado siguiente con mayor amplitud.

"Si bien en el apartado "A" del artículo 123 los trabajadores de confianza tienen limitaciones importantes, lo fundamental es que en caso de despido injustificado tienen derecho, por lo menos, a una indemnización importante. Pero tratándose de trabajadores al servicio del Estado, el despido es libre y sin responsabilidad económica de ninguna clase".¹⁶³

Pese a que la opinión generalizada considera que la exclusión de los trabajadores de confianza del régimen de la Ley Burocrática es inconstitucional, nuestros Tribunales Colegiados no comparten el mismo punto de vista, como se desprende de la lectura de la tesis que citamos a continuación.

Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: XVI, Diciembre de 2002 Tesis: I.13o.T.11 L Página: 831 Materia: Laboral Tesis aislada. **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL ARTÍCULO 8o. DE LA LEY RELATIVA NO VIOLA LA GARANTÍA DE SEGURIDAD JURÍDICA CONTENIDA EN LA FRACCIÓN IX DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, AL EXCLUIR A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.**

Al prever la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado la exclusión de los trabajadores de confianza de ese régimen en su artículo 8o., no transgrede la garantía de seguridad jurídica contenida en la fracción IX del apartado B del artículo 123 constitucional. Ello, porque de una interpretación armónica y sistemática de las fracciones que conforman dicho apartado, se desprende que si bien la fracción IX establece que los trabajadores al servicio del Estado sólo podrán ser cesados por causa justificada en los términos que fije la ley, que en caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación o indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal y que en casos de supresión de plazas tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente, dicha disposición debe entenderse en el contexto integral de las fracciones

¹⁶³ De Buen, Néstor. "Derechos del trabajador...". Op. Cit. Pág. 66.

que conforman el apartado referido, es decir, partiendo de la existencia de trabajadores de base y de confianza, que las fracciones I a XI contemplan los derechos mínimos que deben recibir esos trabajadores derivados del salario, de la seguridad social y del derecho de asociación a cambio de la prestación de sus servicios; de la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para conocer de los conflictos laborales que puedan ocurrir entre los titulares de las dependencias que conforman los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal con sus trabajadores, y dentro de los cuales no pueden quedar comprendidos los casos de exclusión que se precisan en las fracciones XII, XIII y XIV, relativas a los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores; los miembros de los cuerpos de seguridad pública, militares, marinos y personal del servicio exterior que se rigen por sus propias leyes; y los trabajadores de confianza, respectivamente. De ahí que si la fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional precisa que la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza y su postulado se refleja en la hipótesis contenida en el artículo 5o. de la ley reglamentaria de dicho apartado, y en su numeral 8o. se excluye del régimen de esa ley a los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5o., esta disposición no transgrede la garantía de seguridad jurídica establecida en la Carta Magna. DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 18433/2002. Marco Antonio Alvarado Curiel. 18 de octubre de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Landa Razo. Secretario: Juan Antonio Ávila Santacruz

Cuando desarrollemos las conclusiones de esta tesis, habremos de hacer un comentario respecto a esta situación que priva entre los trabajadores de confianza al servicio del Estado, y su posible solución.

4.6. MEDIOS DE DEFENSA.

Durante largos años, los trabajadores de confianza al servicio del Estado cuando eran cesados por los titulares de las dependencias burocráticas, pretendían hacer valer su inconformidad ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual, sistemáticamente desechaba sus demandas, alegando que toda vez que el artículo 8° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado los excluía de la aplicación de la misma, dicho Tribunal se encontraba impedido para resolver las cuestiones planteadas por éstos. El criterio que a continuación nos permitimos transcribir, fue el que imperó durante largo tiempo, en detrimento de los derechos laborales de los trabajadores burócratas.

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : CXVIII, Tercera Parte

Tesis:

Página: 120

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, DE CONFIANZA, EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE NO ES COMPETENTE PARA CONOCER DE CESES DICTADOS CONTRA LOS.

La circunstancia de que los empleados de confianza, disfruten de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 123, Apartado B, fracción XIV, de la Constitución, no determina, en modo alguno, que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje sea competente para conocer de casos en que un trabajador de confianza reclama, por estimarlo violatorio de garantías constitucionales, el acto de autoridad consistente en el cese decretado en su contra. Además, el artículo 124, fracción I, de la Ley Federal de los Trabajadores del Estado, que establece que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es competente para conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia y sus trabajadores, se refiere, obviamente, a los trabajadores de base, porque los de confianza quedan excluidos del régimen de esa ley (artículo 8o.), y porque para los efectos del mismo ordenamiento la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones respectivas y los trabajadores de base a su servicio (artículo 2o).

Amparo en revisión 9903/66. Porfirio Méndez Mora. 6 de abril de 1967. 5 votos. Ponente: Jorge Iñárritu. Véase: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación número 34, pág. 15, tesis por contradicción P./J. 9/90.

Dado que se les negaba acción ante el Tribunal Burocrático, los trabajadores recurrieron a promover amparos, mismos que les fueron negados por que el criterio que

imperaba en los Tribunales, estimaba que las dependencias burocráticas al cesar a los trabajadores no emitían actos de autoridad susceptibles de impugnarse por medio del juicio de garantías.

Este criterio aún persiste, como lo consigna la contradicción de tesis que citamos en los párrafos siguientes.

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : VI Primera Parte

Tesis: P./J. 10/90

Página: 92

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU CESE NO ES ACTO DE AUTORIDAD, POR LO QUE EL AMPARO EN SU CONTRA ES IMPROCEDENTE.

Entre la tesis jurisprudencial 315 de la Cuarta Sala (Compilación de 1985, Quinta Parte), intitulada "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA. COMPETENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS DERIVADOS DE LA RELACION LABORAL DE LOS" y la tesis de la Segunda Sala (Compilación de 1985, Tercera Parte, página 739), intitulada "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, DE CONFIANZA, EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE NO ES COMPETENTE PARA CONOCER DE CESES DICTADOS CONTRA LOS", subyace una contradicción trascendente sobre la naturaleza jurídica del cese de un empleado de confianza al servicio del Estado, pues mientras la Segunda Sala sostiene que el cese constituye un acto de autoridad contra el cual procede el juicio de amparo, la Cuarta Sala niega que sea acto de autoridad y sostiene que es un acto que termina una relación equiparable a la laboral, lo que impide acudir al amparo en su contra. La contradicción debe resolverse en favor de este último criterio en virtud de que, en el Apartado B, del artículo 123 constitucional, donde se sientan las bases que rigen las relaciones entre los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal, por una parte, y sus trabajadores, por la otra, se consigna un régimen protector de los empleados públicos en términos semejantes a los establecidos en el apartado A para los obreros en general. En particular destacan las disposiciones contenidas en las fracciones IX y XII de dicho Apartado B, pormenorizadas por los artículos 46 y 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de las que se infiere que la relación entre el Estado y sus servidores se equipara a una relación laboral. Las disposiciones mencionadas colocan al Estado en una posición jurídica similar a la de un patrón, puesto que se instituye un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, instancia ante la cual, por determinadas causas de baja, tiene que acudir el titular de la dependencia de la administración a demandar el cese; resulta también significativo observar que los servidores cesados por otras causas tienen el derecho de reclamar ante el mencionado Tribunal lo injustificado de la separación y optar por la acción de reinstalación o por la de indemnización, circunstancia que demuestra que en dicha relación el Estado no actúa con el imperio de su soberanía, característica distintiva de los actos de autoridad, sino como si fuera patrón. Cabe señalar que de esta equiparación se encuentran excluidos los militares, marinos, miembros de los cuerpos de seguridad pública y el personal del servicio exterior que, de conformidad con la fracción XIII del aludido apartado, se rigen por sus propias leyes, sin que dicha exclusión alcance a los empleados de confianza, cuya relación, como la de la generalidad de los trabajadores al servicio del Estado, es análoga a la laboral, con independencia de los derechos que como servidores públicos les otorgue la Constitución.

Varios 6/88. Contradicción de tesis. Entre las sustentadas por la Segunda y la Cuarta Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 17 de octubre de 1989. Mayoría de doce votos de los señores ministros: Alba Leyva, Azuela Güitrón, Rocha Díaz, Castañón León, López Contreras, Fernández Doblado, Adato Green, Martínez Delgado, Carpizo Mac Gregor, García Vázquez, Díaz Romero y Schmill Ordóñez; en contra del voto de Silva Nava, Magaña Cárdenas, Pavón Vasconcelos, Rodríguez Roldán, González Martínez, Villagordo Lozano, Moreno Flores, Chapital Gutiérrez y Presidente del Río Rodríguez, quienes lo emitieron en favor de la tesis sustentada por la Segunda Sala. Se encargó el engrose Juan Díaz Romero. Ponente: Carlos de Silva Nava. Secretario: Jesús Antonio Nazar Sevilla. Tesis de jurisprudencia 10/1990, aprobada por el Tribunal en Pleno en Sesión Privada celebrada el martes dieciocho de septiembre de 1990. Unanimidad de diecinueve votos de los señores ministros: Presidente Carlos del Río Rodríguez, Carlos de Silva Nava, Ignacio Magaña Cárdenas, Salvador Rocha Díaz, Samuel Alba Leyva, Noé Castañón León, Felipe López Contreras, Luis Fernández Doblado, José Antonio Llanos Duarte, Victoria Adato Green, Santiago Rodríguez Roldán, José Martínez Delgado, Clementina Gil de Lester, Atanasio González Martínez, José Manuel Villagordo Lozano, Fausta Moreno Flores, Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero y Ulises Schmill Ordóñez. Ausentes: Mariano Azuela Güitrón y Sergio Hugo Chapital Gutiérrez. México, D. F., 21 septiembre 1990. NOTA: Esta tesis también aparece publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 34, Octubre de 1990, pág. 16.

La situación de los trabajadores de confianza de la burocracia era a todas luces injusta. No solamente podían ser despedidos libremente por el titular de la dependencia burocrática, sin recibir siquiera a una indemnización que les permitiera subsistir hasta en tanto obtuvieran una nueva colocación, sino que adicionalmente, les eran negados los derechos constitucionales fundamentales plasmados en los artículos 14, 16 y 17 de la Carta Magna, ya que con este criterio sustentado por la Suprema Corte, se les vulneraba a los trabajadores su seguridad jurídica, al impedirseles hacer uso de su derecho de audiencia, de legalidad y de acceso a la impartición de justicia.

“Se ha llegado al caso extremo de negarles una vía jurisdiccional para exigir sus derechos; así, existen algunos precedentes en el sentido de que el Tribunal burocrático se declaraba incompetente, argumentando que a este tipo de trabajadores los excluía expresamente la Ley Burocrática...”¹⁶⁴

Finalmente, el Alto Tribunal emitió una contradicción de tesis por medio de la cual, si bien sostuvo que los Tribunales de amparo no eran competentes para conocer de los conflictos laborales entre el Estado y sus servidores, estableció en cambio que sí lo era el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como se desprende de la lectura de la tesis jurisprudencial que reproduciremos seguidamente.

Instancia: Pleno.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : VI Primera Parte

Tesis: P./J. 9/90

Página: 91

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE ES COMPETENTE PARA CONOCER DE LA CONTROVERSIA QUE SE SUSCITE CON MOTIVO DE SU CESE.

La contradicción entre la tesis jurisprudencial 315 de la Cuarta Sala (Compilación de 1985, Quinta Parte), intitulada "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA. COMPETENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS DERIVADOS DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS" y la tesis de la Segunda Sala (Compilación de 1985, Tercera Parte, página 739), intitulada "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, DE CONFIANZA, EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE NO ES COMPETENTE PARA CONOCER DE CESES DICTADOS CONTRA LOS", debe resolverse en favor de la primera, fundamentalmente, porque la fracción XII del apartado B del artículo 123 constitucional, erige al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje como órgano competente para dirimir todas las controversias que se susciten entre los Poderes de la Unión y el Gobierno del Departamento del Distrito Federal, por una parte, y sus servidores por otra. De conformidad con la fracción XIII se exceptúan de esta regla general los militares, marinos, miembros de los cuerpos de seguridad pública y personal del servicio exterior, que se rigen por sus propias leyes y, de acuerdo con el último párrafo de la fracción XII, se exceptúan también los servidores del Poder Judicial Federal, cuyos conflictos son resueltos por este Alto Tribunal. No estando comprendidos los servidores de confianza en ninguna de estas excepciones, deben considerarse regidos por la norma general, sin que sea obstáculo para esta conclusión que dichos trabajadores carezcan de acción para demandar su reinstalación, pues una cosa es la competencia del aludido órgano jurisdiccional y otra los derechos que el Apartado B les otorga. En efecto, los trabajadores de confianza al servicio del Estado, de conformidad con la fracción XIV, sólo tienen derecho a las medidas protectoras del salario y a los beneficios de la seguridad social, pero no gozan de los otros derechos que tienen los trabajadores de base como el de la inamovilidad en el empleo. De ahí que puede suceder que en caso de inconformidad del empleado de confianza con el cese, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se declare competente, aunque resulte desestimada su demanda porque carezca de acción. Por tales razones y porque el cese de esta clase de servidores no es un acto de autoridad, toda vez que la relación que los une con el Estado se equipara a la laboral, la vía impugnativa no es el amparo, sino el juicio ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Esta opinión se confirma porque resultaría incongruente sostener que cuando se reclaman derechos salariales o de seguridad social de los trabajadores de confianza, sea competente este órgano

¹⁶⁴ Dávalos Morales, José. "Un Nuevo ...". Op. Cit. Pág. 149.

jurisdiccional por considerarse laboral la relación y al Estado como patrón, pero cuando dichos trabajadores se inconformaran con el cese, dicha relación perdiera su carácter laboral y el cese se convirtiera en un acto de autoridad, por lo que tuviera que impugnarse en la vía de amparo.

Varios 6/88. Contradicción de tesis. Entre las sustentadas por la Segunda y la Cuarta Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 17 de octubre de 1989. Mayoría de doce votos de los señores ministros: Alba Leyva, Azuela Güitrón, Rocha Díaz, Castañón León, López Contreras, Fernández Doblado, Adato Green, Martínez Delgado, Carpizo Mac Gregor, García Vázquez, Díaz Romero y Schmill Ordóñez; en contra del voto de: de Silva Nava, Magaña Cárdenas, Pavón Vasconcelos, Rodríguez Roldán, González Martínez, Villagordoa Lozano, Moreno Flores, Chapital Gutiérrez y Presidente del Río Rodríguez, quienes lo emitieron en favor de la tesis sustentada por la Segunda Sala. Se encargó el engrose al señor ministro Juan Díaz Romero. Ponente: Carlos de Silva Nava. Secretario: Jesús Antonio Nazar Sevilla. Tesis de jurisprudencia 9/90, aprobada por el Tribunal en Pleno en Sesión Privada celebrada el martes dieciocho de septiembre de 1990. Unanimidad de diecinueve votos de los señores ministros: Presidente Carlos del Río Rodríguez, Carlos de Silva Nava, Ignacio Magaña Cárdenas, Salvador Rocha Díaz, Samuel Alba Leyva, Noé Castañón León, Felipe López Contreras, Luis Fernández Doblado, José Antonio Llanos Duarte, Victoria Adato Green, Santiago Rodríguez Roldán, José Martínez Delgado, Clementina Gil de Lester, Atanasio González Martínez, José Manuel Villagordoa Lozano, Fausta Moreno Flores, Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero y Ulises Schmill Ordóñez. Ausentes: Mariano Azuela Güitrón y Sergio Hugo Chapital Gutiérrez. México, D. F., a 21 de septiembre de 1990. NOTA: Esta tesis también aparece publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 34, Octubre de 1990, pág. 15.

"La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció el criterio, modificando la política observada por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, de que las demandas de los trabajadores de confianza o que el titular alegara que lo era, no podían ser rechazadas antes de tiempo, sino que, en todo caso, dar entrada a la demanda, oír las alegaciones de las partes y recibir sus pruebas y resolver, en el fondo, lo procedente".¹⁶⁵

Es pues, gracias a las interpretaciones de la Suprema Corte que los trabajadores de confianza al servicio del Estado actualmente tienen la posibilidad de ser oídos en su defensa. Con base en esta interpretación dada por el Supremo Tribunal, las demandas de éstos son tramitadas hasta su resolución final ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, sin embargo, la situación de los burócratas de confianza continúa siendo precaria, toda vez que los laudos que se emiten con frecuencia absuelven a las dependencias gubernamentales de la mayoría de las prestaciones demandadas, ya que basándose en la fracción XIV del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, el Tribunal estima que este tipo de empleados no tienen más derecho que a la protección a su salario y a gozar de los beneficios de la seguridad social.

Adicionalmente, no podemos dejar de mencionar que toda vez que sólo en virtud al criterio de la Suprema Corte, se les concede vía para demandar a las dependencias a los empleados de confianza, su situación jurídica está sujeta a los vaivenes de la política que necesariamente y desafortunadamente influye en las resoluciones de nuestros Tribunales. Consideramos necesario que se reforme la Constitución a fin de dar seguridad jurídica a estos trabajadores, ya que la situación en la que se encuentran representa una afrenta. Sobre esta propuesta, abundaremos al final del presente capítulo.

4.7. LEY PARA EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.

En el desarrollo de este capítulo hemos consignado como Constitución y la legislación reglamentaria dan un trato discriminatorio e inequitativo a los empleados de confianza al servicio del Estado. En el presente apartado, pretendemos hacer un somero

¹⁶⁵ De Buen Lozano, Néstor. "Derechos del trabajador...". Op. Cit. Pág. 77.

análisis de una ley que se ha expedido recientemente y cuya finalidad (según lo manifiestan sus propulsores) consiste en modernizar y agilizar el desarrollo de las funciones del Estado, a la vez que se garantizan mejores derechos para sus trabajadores.

Desde hace algunos años, la tendencia imperante en las dependencias federales, ha estribado en crear sistemas de trabajo con los que se pretende al decir de sus alentadores: "concretar una institución sólida, confiable, honesta, transparente y de alta calidad. De igual forma, dotará a la Administración pública, independientemente del partido que emane, de un cuerpo eficaz de servidores públicos y garantizará la continuidad en la operación de los programas de gobierno. Estos servidores, al ser portadores de los conocimientos técnicos necesarios y encontrarse ubicados en el cargo de acuerdo a su perfil y capacidad, serán una valiosa aportación a la consolidación del sistema democrático."¹⁶⁶

El día jueves 10 de Abril del año 2003, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Esta Ley deberá entrar en vigor ciento ochenta días después de su publicación en el mismo.

Los creadores de esta ley insisten en que por medio de la misma se pretende dar seguridad jurídica a los trabajadores al servicio del Estado que ingresen a prestar sus servicios a través del sistema que se instituirá en todas las dependencias del Gobierno Federal. Esta establece una serie de requisitos para el ingreso y la permanencia del servidor público en el "Sistema".

Como resultaría demasiado extenso y no muy productivo entrar a un estudio minucioso de esta ley, debido por una parte a lo complicado del sistema que se pretende implementar, y por otro a los fines de la presente tesis, nos concretaremos a señalar algunos aspectos que nos parecen relevantes de la misma.

A lo largo de la Ley en comento se establecen una serie de intrincados mecanismos por medio de los cuales los servidores públicos ingresarán a prestar sus servicios a las dependencias; igualmente se imponen una serie de evaluaciones a las que deberá someterse el trabajador a fin de ascender a un puesto de mayor jerarquía e inclusive para poder permanecer en su empleo.

La Ley en comento en su primer capítulo establece en su tercer numeral que:

Artículo 3º.- Para efectos de esta ley se entenderá por:

- IV. Servidor Público: Todas aquéllas personas físicas, hombre o mujer, en igualdad de circunstancias que desempeñen un puesto de confianza.

De la lectura de este precepto se desprende que la mencionada Ley tiene como finalidad regir a los trabajadores que actualmente son considerados como de confianza. Sin embargo, en su artículo sexto se establece que los trabajadores de base al servicio del Estado también pueden ingresar al sistema, situación que desde nuestro punto de vista, no les es nada recomendable, ya que si bien, estarán en posibilidad de recibir

¹⁶⁶ Proyecto de Decreto de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Gaceta Parlamentaria, No. 95, Año 2003.

asensos y promociones, su inamovilidad en el empleo desaparece, como veremos en el desarrollo de este apartado.

Por principio de cuentas, la mencionada ley establece que existen trabajadores "de libre designación", situación que además de no resultar clara, ya que en ningún momento explica quienes son éstos, equivale a decir que dichos trabajadores designados libremente estarán en las mismas condiciones en que viven actualmente los empleados de confianza al servicio del Estado, ya que se entiende que podrán ser removidos de sus empleos sin causa justificada. Adicionalmente, nombra a una serie de trabajadores que dentro del sistema podrán ser nombrados y removidos por su superior jerárquico y que serán aquellos que formen parte de las unidades administrativas adscritas a los secretarios, subsecretarios, jefes de unidad, oficiales mayores y un largo etcétera.

Por otro lado, ya hemos comentado que los trabajadores de base al servicio del Estado pueden ingresar a este servicio profesional de carrera, si obtiene "licencia" o se separa del cargo que ocupa, pero tampoco aclara si éste podría volver a desempeñar su puesto de base fuera del servicio.

El artículo 10 de esta Ley consigna a favor de los trabajadores estatales una serie de derechos de los cuales comentaremos únicamente aquellos que tienen relación con el tema en comento.

"Artículo 10.- Los servidores públicos de carrera tendrán los siguientes derechos:

I.- Tener estabilidad y permanencia en el servicio en los términos y bajo las condiciones que prevé esta ley.

Al otorgar a los servidores públicos (trabajadores de confianza) "estabilidad en sus empleos", (la cual resulta bastante dudosa), entra en contradicción directa con lo dispuesto en la fracción XIV del apartado "B" del artículo 123 constitucional, el cual únicamente garantiza a éstos protección al salario y acceso a la seguridad social.

El propósito de este cuerpo normativo en teoría es la de crear servidores públicos más capacitados para desarrollar sus funciones, motivo por el cual estarán sujetos a constante capacitación y evaluaciones. De hecho, se manifiesta tajantemente en el artículo 53 de la Ley que será causa de separación del servidor público no aprobar por más de una ocasión las evaluaciones que determine la dependencia para certificar sus capacidades. Puesto que se les garantiza estabilidad, cabría esperarse que únicamente en los casos previstos en el artículo 53 de referencia así como los contemplados en el artículo 60 que mencionaremos más adelante, éstos quedarían fuera del sistema, sin embargo, el artículo 71 de la citada ley establece: "Los Servidores Públicos de Carrera y los de libre designación tendrán derecho a una indemnización en los términos de Ley cuando sean despedidos sin causa justificada", de tal suerte que no se materializa la supuesta estabilidad que se le ofrece al trabajador estatal, ya que como el precepto en mención señala, podrán ser despedidos sin causa justificada.

Ahora bien, este artículo 71 refuerza lo dispuesto en la fracción X del artículo 10 que hemos estado comentando, que establece el derecho a la indemnización para los trabajadores estatales que ingresen al servicio, lo que si bien, es de estricta justicia, es notoriamente inconstitucional, por las razones que hemos apuntado ya en los párrafos que anteceden.

Por su parte, el artículo 60 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal consigna que dejará de surtir efectos el nombramiento del servidor público por las siguientes causas: renuncia, defunción, sentencia ejecutoriada que imponga al Servidor Público una pena que implique la privación de su libertad, incumplimiento reiterado e injustificado de cualquiera de las obligaciones que la ley le asigna, sanciones administrativas, no aprobar en dos ocasiones la capacitación obligatoria o su evaluación de desempeño, o bien cuando esta sea deficiente.

Como podemos ver, la estabilidad de la que se habla en esta ley es una burla a los trabajadores estatales, misma que se reafirma con lo establecido en el artículo 63 de este estatuto.

Artículo 63.- La pertenencia al servicio no implica inamovilidad de los servidores públicos de carrera y demás categorías en la administración pública, pero sí garantiza que no podrán ser removidos de su cargo por razones políticas o por causas y procedimientos no previstos en ésta o en otras leyes aplicables.

Otro aspecto digno de mención es que el artículo 79 de esta ley establece que: "El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para conocer de los conflictos individuales de carácter laboral que se susciten entre las dependencias y los servidores públicos sujetos a esta ley. En estos casos, tendrá aplicación la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y supletoriamente la Ley Federal del Trabajo.

Curioso problema se presenta en consecuencia. En los casos de separación de trabajadores que formen parte del servicio profesional de carrera, ¿que ley habrá de aplicar el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje?. Por un lado, esta Ley del Servicio Profesional establece que se aplicará la Ley Burocrática, pero dicha situación es enteramente imposible dado que como se recordará, ese cuerpo normativo excluye a los trabajadores de confianza de su aplicación, y la propia Constitución los condena a no tener más derechos que la protección al salario y a los beneficios de la seguridad social. Por esta razón, siendo la Ley del Servicio Profesional aplicable únicamente al personal que es considerado de confianza por la Ley Burocrática, deviene en inconstitucional y se encuentra en contradicción con el también inconstitucional artículo 8° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Independientemente de lo anterior, la fracción IX del apartado "B" del artículo 123 establece en su primer párrafo con claridad diáfana que los trabajadores regidos por dicho apartado sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley. Ahora bien, desde nuestro punto de vista la Constitución se refiere a su ley reglamentaria, es decir a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de manera que en nuestro concepto, esta Ley del Servicio Profesional de carrera no puede incluir causas de cese o separación de los trabajadores que no estén contempladas en la Ley Burocrática.

Finalmente, habremos de hacer mención de que en el artículo tercero transitorio de la ley de referencia se establece que los trabajadores de confianza que estén desempeñándose en el Gobierno Federal al momento de entrar en vigor ésta, serán considerados como de libre designación y que no podrán ser considerados como pertenecientes al servicio profesional sino hasta después de dos años a partir de la entrada en vigor de la misma. De modo que después de tanto lío, los trabajadores de

confianza al servicio del Estado seguirán en la misma situación de inestabilidad que viven actualmente. Debido a su importancia nos permitimos reproducir dicho precepto.

Artículo Tercero Transitorio.- A la entrada en vigor de la Ley, todos los servidores públicos de confianza en funciones sujetos a la misma, serán considerados servidores públicos de libre designación, en tanto se practiquen las evaluaciones que determine la Secretaría, en coordinación con las dependencias, para su ingreso al sistema. Para estos efectos, las dependencias deberán impartir cursos de capacitación en las materias objeto del cargo que desempeñen. Ningún servidor público de confianza en funciones sujeto a la presente ley podrá ser considerado servidor público de carrera antes de dos años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

De tal suerte, pues consideramos a manera de conclusión que, si bien se instituye mediante esta Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, el pago de una indemnización al servidor público en caso de que sea separado de su cargo, para efectos de estabilidad en el empleo, esta ley no les trae realmente ningún beneficio, por lo que consideramos hubiera resultado más conveniente y práctico, implantar otras soluciones como las que mencionaremos en el último apartado del presente capítulo.

4.8. PROYECTO DE DEROGACIÓN DEL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

Desde hace varios años hasta la fecha, numerosos sectores de la doctrina jurídica, así como partidos políticos han propugnado por la derogación del apartado "B" del artículo 123 de la Constitución, ya que como hemos manifestado a lo largo de nuestro trabajo, la actividad humana es en esencia la misma, de manera que no es legítimo pretender hacer distinciones entre esta, y menos aún, que esas distinciones se consagren a nivel constitucional.

Con base en este argumento varios autores han elaborado ideas sobre esta propuesta como las siguientes: "...es necesaria, sin duda alguna, porque no es posible tolerar la discriminación en el trato a los trabajadores, lo que no excluye la posibilidad de reconocer las diferencias entre las diferentes actividades públicas y privadas"¹⁶⁷.

Otros tratadistas aducen que los empleados del Estado son asimilables a los empresariales y que por tanto deben estar sujetos a una misma legislación de trabajo. El propio maestro Trueba Urbina manifestó en numerosas ocasiones que las relaciones de trabajador burocrático dejaron de ser administrativas en la Constitución de 1917, en la que se consignó que mediante dichas disposiciones se regiría todo el trabajo humano.

"No es posible que dentro de una misma sociedad existan trabajadores de primera, segunda, tercera y otras categorías; si esto es censurable a los empleadores que hacen esas discriminatorias diferencias, lo que resulta inconcebible es que la distinción provenga de las mismas leyes, incluso de las de más alto rango".¹⁶⁸

"El trabajo del hombre es uno solo, quiere decir, posee una naturaleza única, que no puede variar en función de la finalidad a que se le destine; puede ser más o menos

¹⁶⁷ De Buen Lozano, Néstor. "Derechos del trabajador...". Op. Cit. Pág. 71.

¹⁶⁸ Dávalos Morales, José. "Un Nuevo ...". Op. Cit.. Págs. 157-158.

intenso o requerir mayores o menores conocimientos técnicos o universitarios o una especial capacitación profesional, pero es siempre energía humana que se presta a una persona o institución”.¹⁶⁹

Por nuestra parte consideramos que no es legítimo que la Constitución establezca diferencias tajantes entre los trabajadores, llegando al grado de limitar los derechos de algunos de éstos de manera tal que se cae en una franca discriminación. Consideramos que para los efectos del tema de estudio del presente capítulo, la estabilidad en el empleo de los trabajadores al servicio del Estado, la solución más viable y más objetiva consistiría en derogar, si bien no enteramente la apartado “B” del artículo 123 constitucional, si su fracción XIV, de manera de garantizar a los servidores públicos una más efectiva protección al empleo, ya que como hemos dejado establecido en el apartado anterior, consideramos que la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal que se ha aprobado por sí sola no cumplirá con ese propósito.

Derivado de lo anterior, deberá reformarse el artículo octavo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de manera que no se excluya a los trabajadores de confianza al servicio del Estado de la protección legal, con lo cual se dará coherencia al orden jurídico, ya que de esta forma será posible aplicar a éstos trabajadores tanto la Ley Burocrática como la Ley del Servicio Profesional de Carrera, cuando se susciten conflictos laborales, con el beneficio para los servidores públicos de que no se verán limitados sus derechos y por tanto, podrán demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la indemnización correspondiente que hoy por hoy les es negada.

Otro punto que no podemos dejar de comentar es el relativo a la reinstalación de los trabajadores de confianza al servicio del Estado. Sobre este punto consideramos que la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional en su apartado “B”, esto es, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, deberá reglamentar los casos en que esto sea posible, atendiendo a la naturaleza del servicio prestado y a la importancia estratégica del cargo en cuestión, pero garantizándoles en todo caso, el derecho a obtener al menos, como mencionamos en el párrafo que antecede, su indemnización.

¹⁶⁹ De la Cueva, Mario. “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”. Op. cit.. Prólogo a la Quinta Edición, p. XLVIII.

CONCLUSIONES

- I. Durante el desarrollo del capítulo primero de la presente tesis expusimos claramente que uno de los fundamentos y pilares del Derecho del Trabajo radica en el principio de igualdad en los trabajadores. El trabajo humano es único en su esencia, de tal suerte que no importando el tipo de labores que se desempeñen, la actividad que realicen, todos los individuos que viven de su esfuerzo deben ser sujetos de los mismos derechos y tratados, en la medida de lo posible, de la misma forma.
- II. La estabilidad en el empleo es el principio del Derecho del Trabajo que consigna que todos los trabajadores pueden conservar el empleo que desarrollan en tanto no cometan faltas graves que lo hagan merecedor de perderlo. Hemos consignado a lo largo de esta tesis que existen dos clases de estabilidad, absoluta y relativa, siendo la primera de ellas la que consiste en que el trabajador despedido injustificadamente tiene el derecho a ser reinstalado en su puesto, y la segunda, la relativa, consigna de conformidad con nuestro texto constitucional, que existen algunos casos en los cuales se les niega a los trabajadores su derecho a volver a su trabajo.
- III. Este principio de estabilidad en el empleo lo encontramos consignado en la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 constitucional la cual establece claramente que el patrono que despida a un obrero sin causa justificada, estará obligado, a elección del trabajador a cumplir el contrato, o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. De conformidad con este principio, el trabajador tiene el derecho de elegir, si desea ser reinstalado o desea dar por terminada la relación de trabajo por medio de una indemnización, de tal suerte que la estabilidad en el empleo en nuestro país, de acuerdo con el texto de la Carta Magna debía ser considerada como absoluta, sin embargo, en la reforma de 1962 se adicionó dicha fracción constitucional, adicionándole un párrafo en el que se establece que 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. A partir de esa reforma, la estabilidad en el empleo en México se volvió relativa, situación a todas luces desventajosa para los trabajadores que tuvieron el infortunio de verse incluidos en los casos de excepción que marca la Ley Laboral.
- IV. Durante el desarrollo de los capítulos 2 y 3 de esta tesis, nos adentramos al estudio de las figuras de la insumisión al arbitraje y el no acatamiento al laudo, empleadas muy comúnmente en la tramitación de conflictos individuales de trabajo. Estas dos figuras las encontramos consignadas en la fracción XXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, el cual establece que el patrono puede negarse a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, situación con la cual se dará por terminado el contrato de trabajo mediante el pago de una indemnización. Hemos expuesto de manera insistente que al decir de diversos historiadores y tratadistas estas dos figuras solo pueden ser invocadas en tratándose de conflictos colectivos de naturaleza económica, ya que la finalidad de su inclusión en los textos constitucionales fue la de impedir que una empresa económicamente imposibilitada para seguir desarrollando sus labores se viera obligada a pagar salarios, situación que sería un absurdo, ya que como es de explorado derecho nadie está obligado a lo imposible. Para reforzar el argumento de que es incorrecto que las Juntas permitan que las empresas se acojan a estas facultades cuando nos encontramos en presencia de conflictos individuales, nos basta concluir con que la misma Constitución en su fracción XXI deja claro que, estas figuras no serán aplicables en los casos de las

acciones consignadas en la fracción siguiente, es decir, la fracción XXII que es precisamente la que establece las acciones de despido. Adicionalmente, hemos dejado establecido que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no consigna entre sus disposiciones estas figuras, ya que no existen conflictos colectivos de naturaleza económica entre los trabajadores y el Estado patrón, ya que éste en sus actividades no persigue fines de lucro, sino que tiene como finalidad el bien de la generalidad, estos es, presta servicio público.

- V. La Ley Federal del Trabajo consigna la insumisión al arbitraje y el no acatamiento al laudo en su artículo 947, artículo que además de inaplicable en los casos de despido, resulta deficiente, puesto que no establece un procedimiento exacto para su tramitación, con lo cual vulnera las garantías de legalidad y audiencia de los trabajadores, pues no consigna que deban ser escuchados en su defensa. Así pues, resulta común que en una interpretación equivocada, las Juntas de Conciliación y Arbitraje den por terminadas relaciones individuales de trabajo basándose en dicho texto legal, llegándose al caso extremo de que inclusive la Suprema Corte de Justicia, en contradicción de tesis, ha declarado que es válido que las empresas se acojan a estas prerrogativas aún en los casos de despido, situación que además de anómala, deja en estado de indefensión a los trabajadores, pulverizando el principio de estabilidad en el empleo.
- VI. De conformidad con los textos constitucionales, la única facultad que tienen los patronos en los conflictos individuales de trabajo concretamente en los casos de despido, es la de negarse a reinstalar a determinados grupos de trabajadores que se encuentran incluidos en los casos de excepción que, de conformidad con la Constitución, consigna la Ley Federal del Trabajo. Estos casos de excepción se encuentran reglamentados en el artículo 49 de la citada ley, y han sido estudiados en el capítulo tercero de esta tesis. En dicho capítulo criticamos la inclusión de determinados trabajadores, que a nuestro modo de ver resulta excesivo. Al respecto mencionamos que si bien nos parece correcto que se les niegue la reinstalación a los trabajadores en los casos en los que dado el contacto directo y permanente que existe entre éstos y el patrón, la relación de trabajo resulte inconveniente, con respecto a las otras situaciones de excepción consignadas en las cuales se les niega la estabilidad laboral a otras clases de trabajadores cabría hacer ciertas observaciones, caso concreto el de los trabajadores eventuales, ya que se justificaría la excepción sólo en los casos en los que no subsistiera la materia de trabajo, aclaración que debía ser consignada, a nuestro juicio, en la Ley de la materia. Por lo que hace a los trabajadores denominados como de confianza, hemos mencionado que desafortunadamente se encuentran a merced de los criterios de los juzgadores, ya que en la práctica, las ejecutorias dictadas por los Tribunales Colegiados les niegan el amparo a los trabajadores de "confianza" basándose en razonamientos ilógicos, esgrimiendo que éstos caen en el caso de excepción a la estabilidad absoluta por el simple hecho de que el contrato de trabajo haga mención de esa calidad, situación con la que se vulnera lo establecido en el artículo noveno de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto. Para desgracia de miles de trabajadores, nuestros Tribunales de Amparo no se toman la molestia de entrar al análisis de la naturaleza del trabajo desempeñado por éstos.
- VII. También dejamos establecido que estos trabajadores que se encuentran en los casos de excepción, a los cuales se les niega la estabilidad laboral, en cambio se les indemniza en términos del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, el cual consigna que se les pagarán 3 meses de salarios, más salarios caídos hasta que se paguen las

indemnizaciones y una cantidad adicional dependiendo del tiempo de servicios prestados, ahora bien, una reforma que podría hacerse a la ley es que los trabajadores que se encuentren dentro de la categoría establecida por el artículo 49, pudieran al demandar su indemnización constitucional, demandar estas cantidades adicionales, situación que actualmente les está vedada. Actuando de esa manera, se beneficiaría a los trabajadores que no tendrían que esperar varios años hasta la conclusión del juicio para cobrar su indemnización completa.

- VIII. El propósito de esta investigación fue la de estudiar la estabilidad en el empleo de los trabajadores, de manera que no nos pareció adecuado limitarnos a los trabajadores en general, ya que los trabajadores al servicio del Estado, siempre han estado en una situación de inestabilidad laboral muy grande, y en general, en condiciones de trabajo un tanto precarias. Hemos visto durante el desarrollo del capítulo 4 de la presente que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado divide a estos en dos clases: de base y de confianza. Si bien la mencionada ley otorga "supuesta inamovilidad" a los primeros, consistente en que los trabajadores de base no pueden ser removidos de su puesto sino por causa justificada, y aún en estos casos, tendrán derecho a optar entre su reinstalación o indemnización, de conformidad con lo establecido en la fracción IX del apartado "B" del artículo 123 constitucional, relacionado con el artículo 46 de la misma ley; los trabajadores de confianza al servicio del Estado no sólo no tienen derecho alguno a la estabilidad, sino que son de hecho excluidos de la protección de la Ley. Efectivamente, el artículo 8 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone que serán excluidos de la misma, situación que es inconstitucional a todas luces, ya que la Constitución en su fracción XIII establece que determinados grupos de trabajadores, por sus características especiales serán regidos por sus propias leyes, pero en ningún momento hace referencia a los trabajadores de confianza al servicio del Estado.
- IX. Estos trabajadores se encuentran en un estado de plena indefensión, ya que es solo por virtud de tesis de jurisprudencia emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación que actualmente tienen el derecho de demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuando son despedidos, situación que antes les estaba vedada, de conformidad con los criterios imperantes en épocas pasadas, lo que vulneraba abiertamente sus garantías consignadas en los artículos 14, 16 y 17 de la Carta Magna. Si bien tienen vía para demandar, reiteramos, los trabajadores de confianza al servicio del Estado carecen por completo de estabilidad en el empleo, ya que según lo establece la fracción XIV del apartado "B" del artículo 123 constitucional, no tienen más derecho que a la protección al salario y a gozar de la seguridad social.
- X. Dada la situación en la que se encuentran los trabajadores burócratas, se promulgó la Ley para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, con la cual se pretende dar alguna protección a los actuales trabajadores de confianza al servicio del Estado, sin embargo, en un análisis somero que realizamos a esta Ley nos encontramos con que algunos de ellos seguirán en las mismas condiciones, ya que ahora en vez de ser catalogados como de confianza, se les denominará como de libre designación. Si bien, la mencionada ley les garantiza una indemnización a estos trabajadores, en el artículo 71 se establece claramente que dicha indemnización se les pagará en términos de ley cuando sean despedidos sin causa justificada. Esta declaración contraviene abiertamente lo dispuesto en la fracción IX del apartado "B" del artículo 123 constitucional que consigna que los trabajadores sólo pueden ser suspendidos o cesados por causa justificada, por lo que consideramos dicho artículo es

inconstitucional. Aunado a lo anterior, ya hemos mencionado que la Constitución sólo les otorga a los trabajadores de confianza derecho a la protección al salario y a gozar de la seguridad social, por lo que esta indemnización consignada en la Ley para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal resulta inconstitucional igualmente. Por otro lado, se dice que para que los trabajadores permanezcan estables en sus empleos, deberán llevar a cabo una serie de exámenes para acreditar sus aptitudes, situación con la que estamos de acuerdo, sin embargo, el artículo 63 de dicho ordenamiento legal aclara que la permanencia en el servicio no implica inamovilidad, sino que solo garantiza que no podrán ser removidos de su cargo por razones políticas, hecho que pone en evidencia que no existirá tal estabilidad en el empleo para los trabajadores al servicio del Estado que integren este sistema.

- XI. Otro aspecto digno de mención es que el artículo 79 de la Ley para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal establece que: "El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para conocer de los conflictos individuales de carácter laboral que se susciten entre las dependencias y los servidores públicos sujetos a esta ley. En estos casos, tendrá aplicación la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y supletoriamente la Ley Federal del Trabajo. Curioso problema se presenta en consecuencia. En los casos de separación de trabajadores que formen parte del servicio profesional de carrera, ¿que ley habrá de aplicar el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje?. Por un lado, esta Ley del Servicio Profesional establece que se aplicará la Ley Burocrática, pero dicha situación es enteramente imposible dado que como se recordará, ese cuerpo normativo excluye a los trabajadores de confianza de su aplicación, y la propia Constitución los condena a no tener más derechos que la protección al salario y a los beneficios de la seguridad social. Por esta razón, siendo la Ley del Servicio Profesional aplicable únicamente al personal que es considerado de confianza por la Ley Burocrática, deviene en inconstitucional y se encuentra en contradicción con el también inconstitucional artículo 8° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Independientemente de lo anterior, la fracción IX del apartado "B" del artículo 123 establece en su primer párrafo con claridad diáfana que los trabajadores regidos por dicho apartado sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley. Ahora bien, desde nuestro punto de vista la Constitución se refiere a su ley reglamentaria, es decir a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de manera que en nuestro concepto, esta Ley del Servicio Profesional de carrera no puede incluir causas de cese o separación de los trabajadores que no estén contempladas en la Ley Burocrática. Finalmente, habremos de hacer mención de que en el artículo tercero transitorio de la ley de referencia se establece que los trabajadores de confianza que estén desempeñándose en el Gobierno Federal al momento de entrar en vigor ésta, serán considerados como de libre designación y que no podrán ser considerados como pertenecientes al servicio profesional sino hasta después de dos años a partir de la entrada en vigor de la misma. De modo que después de tanto lío, los trabajadores de confianza al servicio del Estado seguirán en la misma situación de inestabilidad que viven actualmente.
- XII. Consideramos que no es legítimo que la Constitución establezca diferencias tajantes entre los trabajadores, llegando al grado de limitar los derechos de algunos de éstos de manera tal que se cae en una franca discriminación. Para lograr la estabilidad en el empleo de los trabajadores al servicio del Estado, la solución más viable y más objetiva consistiría en derogar, si bien no enteramente la apartado "B" del artículo 123 constitucional, si su fracción XIV, de manera de garantizar a los servidores públicos una

más efectiva protección al empleo, ya que como hemos dejado establecido en el apartado anterior, consideramos que la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal que se ha aprobado por sí sola no cumplirá con ese propósito. Derivado de lo anterior, deberá reformarse el artículo octavo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de manera que no se excluya a los trabajadores de confianza al servicio del Estado de la protección legal, con lo cual se dará coherencia al orden jurídico, ya que de esta forma será posible aplicar a éstos trabajadores tanto la Ley Burocrática como la Ley del Servicio Profesional de Carrera, cuando se susciten conflictos laborales, con el beneficio para los servidores públicos de que no se verán limitados sus derechos y por tanto, podrán demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la indemnización correspondiente que hoy por hoy les es negada.

BIBLIOGRAFÍA

1. ACOSTA ROMERO, Miguel, "Derecho Burocrático Mexicano: Régimen Jurídico Laboral de los Trabajadores al Servicio del Estado", México, Editorial Porrúa, 1999, Segunda Edición Actualizada.
2. BUEN LOZANO, Néstor de. "Derecho del Trabajo". Conceptos Generales, Introducción al Derecho del Trabajo, Historia del Movimiento Obrero y del Derecho del Trabajo, Derecho Internacional del Trabajo, Teoría General del Derecho del Trabajo. México, Editorial Porrúa, 1997, Décima Edición, Tomo Primero.
3. BUEN LOZANO, Néstor de. "Derechos del Trabajador de Confianza". Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Cámara de Diputados, LVIII Legislatura. Colección Nuestros Derechos. Segunda Edición 2001.
4. BUEN LOZANO, Néstor de. "La Decadencia del Derecho del Trabajo". México, Editorial Porrúa, 2001.
5. CANTÓN MOLLER, Miguel. "Derecho del Trabajo Burocrático", México, Editorial Pac, 1985, Segunda Edición.
6. CASTORENA, JOSÉ DE JESÚS. "Procesos del Derecho Obrero" México, Imprenta Didot, S. de R. L., Sin año de publicación.
7. CAVAZOS FLORES, Baltasar. "40 Lecciones de Derecho Laboral". México, Editorial Trillas, Enero 1996, Primera Reimpresión.
8. CAVAZOS FLORES, Baltasar. "El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano", México, Editorial Trillas, 1997.
9. CUEVA, Mario de la. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". México, Editorial Porrúa, 1993, Decimatercera Edición, Tomo I.
10. DÁVALOS MORALES, José. "Un Nuevo Artículo 123, Sin Apartados". México, Editorial Porrúa, 1998, Tercera Edición Actualizada.
11. DÁVALOS MORALES, José. "Derecho del Trabajo I". México, Editorial Porrúa, 1999, Novena Edición Actualizada.
12. DE PINA, RAFAEL. "Curso de Derecho Procesal del Trabajo", México, Ediciones Botas, 1952.
13. GUERRERO L, Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo". México, Editorial Porrúa, 1998, Vigésima Edición.
14. MELÉNDEZ GEORGE, León Magno, "La Unificación del Sistema de Justicia Laboral", México, Editorial Porrúa, 2000.

15. MORALES SALDAÑA, Hugo Ítalo. "La Estabilidad en el Empleo", México, Editorial Trillas, 1987.
16. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. "El Despido". Comentarios y Jurisprudencia. México, Editorial Pac, 1989, Novena Edición corregida y aumentada.
17. REYNOSO CASTILLO, Carlos. "Permanencia de las Relaciones de Trabajo". México, Universidad Autónoma Metropolitana, 1997.
18. RUSSOMANO, Mozart Víctor, "La Estabilidad del Trabajador en la Empresa", Traducción de Héctor Fix Zamudio y José Davalos, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1980.
19. SANTOS AZUELA, Héctor. "Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo", México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1987.
20. TENA SUCK, Rafael, y MORALES S. Hugo Ítalo. "Derecho Procesal del Trabajo", México, Editorial Trillas, 1997, Quinta Edición.
21. TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo" Teoría Integral. México, Editorial Porrúa, 1981, Sexta Edición.
22. TRUEBA URBINA, Alberto. "El Nuevo Artículo 123". México, Editorial Porrúa, 1962.
23. TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo". Teoría Integral. México, Editorial Porrúa, 1973, Segunda Edición Actualizada.

LEGISLACIÓN

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa. 140ª. Edición, México, 2002.
- 2.- Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario y Jurisprudencia. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Editorial Porrúa. 82ª. Edición Actualizada, México, 2001.
- 3.- Legislación Federal del Trabajo Burocrático, (Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado) Comentarios y Jurisprudencia. Disposiciones Complementarias. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Editorial Porrúa. 40ª. Edición Actualizada, México, 2001.
- 4.- Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Diario Oficial de la Federación 10 de Abril de 2003.

OTRAS FUENTES

1. Jurisprudencias y Tesis Aisladas. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Poder Judicial de la Federación. CD IUS 2000.
2. Ley Federal del Trabajo y su interpretación por el Poder Judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia de la Nación, Primera Versión, 2000.
3. Revista Crónica Legislativa. Senado de la República. Año 2, Número 41. Octubre 29 de 2002. Pág. 2.
4. Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, Editorial Porrúa, México, 1998, Tomo A-C.