



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

"ANALISIS DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA CONTRATACION TEMPORAL"



FACULTAD DE DERECHO SECRETARIA GENERAL DE EXAMENES PROFESIONALES

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

SANDRA ANGELICA DIAZ MARTINEZ



TESIS CON FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F., ABRIL DE 1990



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.

## I N D I C E

	Página
INTRODUCCION .....	I

### CAPITULO I

#### CONSAGRACION DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD

1.- Enunciado, Alcance y Significado .....	2
2.- Marco Histórico-Jurídico.....	4
A.- Texto original y reformado de la Constitución de- 1917.....	8
B.- La Ley Federal del Trabajo de 1931.....	11
C.- La Ley del Trabajo vigente.....	17
D.- Criterios de la Suprema Corte de Justicia.....	18
3.- Derecho Comparado.....	23
A.- Legislación Europea.....	25
a) Alemania Occidental.....	25
b) España.....	26
c) Francia.....	28
B.- Legislación Latinoamericana.....	28
a) Argentina.....	29
b) Bolivia.....	31
c) Brasil.....	33
d) Chile.....	35
e) Colombia.....	36

f) Ecuador.....	36
g) Panamá.....	37
h) Perú.....	38
i) El Salvador.....	39
j) Uruguay.....	39

**CAPITULO II  
LA ESTABILIDAD ABSOLUTA**

1.- Requisitos.....	44
2.- Formas Especiales de Estabilidad.....	46
3.- Excepciones al Principio.....	47
A.- Empleados Domésticos.....	48
B.- Trabajadores de Confianza.....	53
C.- Trabajadores Actores y Músicos.....	58
D.- Trabajadores del Campo.....	60
4.- Pérdida del Derecho a la Estabilidad.....	63
A.- Pérdida del Derecho Adquirido.....	63
B.- El Derecho como obstáculo al Derecho a la Estabili- dad.....	71
5.- Derecho de Reinstalación.....	78

**CAPITULO III  
ESTABILIDAD RELATIVA**

1.- Distinción Previa.....	84
2.- Rescisión de los Contratos por plazo determinado.....	88
A.- Periodo de Prueba.....	93

B.- El aviso Previo.....	97
C.- Indemnización por antigüedad.....	102

**CAPITULO IV  
ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA  
CONTRATACION TEMPORAL.**

1.- El contrato por Obra o Servicio Determinado.....	115
A.- Caracteres Diferenciales.....	116
B.- Forma.....	118
C.- Periodo de Prueba.....	120
D.- Extinción.....	120
2.- El Contrato por Tiempo Determinado.....	122
A.- Caracteres Diferenciales. ....	123
B.- Rescisión.....	126
a) Indemnización por despido injustificado.....	126
b) Cláusula de rescisión anticipada.....	128
3.- El Contrato para la inversión de capital determinado....	132
A.- Caracteres Generales.....	132
4.- El Contrato de Trabajo Eventual.....	132
A.- Caracteres Generales.....	132
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>136</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>141</b>

## INTRODUCCION

A través de la historia, una de las máximas aspiraciones de los -- trabajadores ha sido la de conservar su trabajo como una garantía para el aseguramiento, no sólo de su subsistencia personal, sino principalmente el de su familia.

Se ha sabido durante mucho tiempo que tanto los obreros como los -- trabajadores, quedaban a expensas de los patronos quienes además de disponer de su trabajo como una mercancía, podían despedirlos y lanzarlos--dejando al trabajador sin alternativa de subsistencia y sin fundamento--jurídico que le permitiera recuperar su empleo, o en su caso una cantidad en numerario que le asegurara una forma decorosa de vida entre tanto lograra instalarse en una nueva fuente de ingresos.

Ha sido principalmente el Derecho Mexicano del Trabajo, el que ha patentizado la idea de fundamentar jurídicamente la permanencia en el -- empleo a través de los postulados básicos que mediante la experiencia -- que el devenir histórico le ha dado, y que han quedado plasmados en -- nuestra Carta Magna y la Ley Federal que rige la materia.

Es así como, tomando en cuenta la importancia que generan los principios básicos del Derecho del Trabajo, su trascendencia social, política y sobre todo por el matiz que ha tomado nuestro país con la crisis económica que se vive en la actualidad y que se ha patentizado en el -- mundo entero, alejando las posibilidades de mejoramiento y seguridad la -- horal dentro del marco de justicia social, lo que ha dado a la estabilidad en el empleo una mayor relevancia de entre los derechos de los -- trabajadores, motivo principal del presente análisis.

Primeramente es indispensable determinar el significado literal de análisis y así poder dar una idea general del objeto del presente trabajo, considerándola pues como la distinción de las partes de un todo hasta llegar a conocer sus principios o elementos.

Conocer y desglosar las diferentes acepciones que sobre la estabilidad han manifestado los diferentes tratadistas, expertos en la materia, el recorrido histórico que en nuestro país ha tenido desde la Constitución de 1917 hasta la Ley vigente y un estudio comparativo con otras legislaciones, que de cierta forma han considerado la permanencia en el empleo, son tratadas en el Capítulo I.

Las consideraciones que con respecto a la estabilidad se han hecho, han generado su división en absoluta y relativa en tanto permita o no la reinstalación, reincorporación de un individuo a su trabajo, determinar -- las características diferenciales que las rigen, sus principios, fundamentos jurídicos, excepciones y las consecuencias que se manifiestan al ponerlas en práctica, se estudian en los Capítulo II y III, abarcando -- las causas de rescisión de un contrato laboral y los caminos posibles a seguir en caso de que se trate de una separación injustificada por cualquiera de las partes.

Asimismo en virtud del giro que ha tomado la nación, por la decisión de los trabajadores de seguir una especialización técnica para poder desenvolverse a futuro, es indispensable conocer las formas especiales que nuestro derecho rige, con respecto a empleos que se prestan temporalmente. Es en el Capítulo IV, donde se realiza un estudio analítico de la posibilidad de celebrar un contrato por obra o servicio determinado, por tiempo determinado, así como para la inversión de capital determinado.

Conocer nuestras garantías, derechos y obligaciones laborales nos ayuda a mejorar nuestras responsabilidades y superación personal y más importante es aún poder transmitir las y saber en qué momento defender o sentenciar un comportamiento, y seguramente esto se puede lograr a través del análisis de la estabilidad en el empleo y la contratación personal.

## CAPITULO I

CAPITULO I  
CONSAGRACION DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD.

1.- ENUNCIADO, ALCANCE Y SIGNIFICADO.

Algunos autores sostienen que para la constitución del derecho del trabajo, las consecuencias que derivan del principio de estabilidad han tenido una participación importante y es precisamente el maestro Mario de la Cueva, quien en su obra El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo -- lo enuncia diciendo que "apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana, pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez." (1)

Otro destacado tratadista, el Lic. Mozart Víctor Russomano opina -- que la estabilidad no debe ser considerada como un derecho de propiedad con respecto a su puesto ya que rompería con la naturaleza de la relación de trabajo. De ahí que define la estabilidad como "el derecho del trabajador de permanecer en el empleo incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido." (2)

En su definición, Mario L. Deveali, considera a la estabilidad como "el derecho del empleado de conservar el puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento sino por algunas causas taxativamente determinadas." (3)

(1) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo . Tomo I Décima Edición. -- México. Editorial Porrúa, S. A. 1985 Pág. 214.  
(2) Russomano, Mozart Víctor. La estabilidad del trabajador en la empresa. Segunda Edición. México. UNAM 1981 Pág. 13.  
(3) Citado por Hugo Italo Morales. La estabilidad en el Empleo . México. Editorial Trillas. 1987. Pág. 17.

Por su parte Ludovico Barassi ha planteado su criterio en el sentido de que "la estabilidad no es sino una permanencia más enérgicamente -- garantizada por cuanto, mediante ella, el trabajador se encuentre más -- sólidamente incorporado en la empresa." (4)

Guillermo Cabanellas, considera a "la estabilidad absoluta como el derecho del trabajo para conservar su puesto mientras lo desee y el empresario carezca de justa causa para poderlo despedir." (5)

Las definiciones de los tratadistas anteriores, se encuentran enmarcadas en el grupo que considera a la estabilidad como una garantía de -- permanencia en el empleo, a diferencia de aquellos que la tipifican como la garantía de la permanencia en el empleo pero en forma conjunta con algunos requisitos para adquirir este derecho. De entre estas últimas, podemos mencionar la de A.F. Casarino, que establece la estabilidad "como la garantía legal o contractual, en virtud de la cual, el empleado -- que no ejerce cargo de confianza, ni trabaja para profesionistas liberales, que cuenta con un determinado número de años efectivos de servicio en la misma empresa, solamente podrá ser despedido mediante la existencia de justa causa judicialmente comprobada." (6)

Octavio Magano, manifiesta que "la estabilidad es la garantía legal o contractual de permanencia en el empleo que se concede al empleado, en virtud del transcurso del tiempo o del ejercicio de representación sindical." (7)

El punto de apreciación personal en cuanto a la definición de la -- institución laboral que estamos analizando, es la que formula el Dr. Hugo Italo Morales, al señalar que "la estabilidad es un derecho que se -- concede a los asalariados el cual se traduce en la conservación del em--

(4) Citado por José Montenegro Baca. El Derecho Laboral en Iberoamérica México. Editorial Trillas 1961. Pág. 317.

(5) Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral Buenos Aires, Argentina. Bibliográfica Osoba. 1963 Tomo I. Pág. 703.

(6) Citado por José Montenegro Baca. Ob. Cit. Pág. 317.

(7) IDEN.

pleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo -- la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en -- el contrato." (8); toda vez que la intención fundamental de la estabilidad es el aseguramiento de las relaciones laborales tomando como base -- las condiciones y obligaciones que le dieron origen, cuya inexistencia y variación sería un obstáculo para su continuidad.

Con respecto al alcance del principio de estabilidad en empleo, podemos decir que éste radica en que gran parte de la comunidad internacional ha valorado su significado al plasmarlo en sus ordenamientos legales, adoptando el criterio de que los trabajadores no pueden ser separados de su empleo en tanto no exista causa justa para ello.

En forma particular, la legislación mexicana contempla este principio en los postulados que se establecen en el artículo 123 de nuestra -- Carta Magna y su ley reglamentaria, mismos que en forma específica y profunda se analizarán más adelante.

## 2.- MARCO HISTORICO-JURIDICO.

A finales del siglo XIX y principios del XX nacen en México, los -- primeros movimientos huelguísticos, dentro de los cuales destacan por la trascendencia y resonancia que tuvieron.:

- a) La huelga de Cananea efectuada el 1° de junio de 1906, teniendo como principal objetivo el aumento de salarios y la igualdad de trato -- para los mexicanos en relación con los extranjeros.
- b) La efectuada en Río Blanco el 7 de enero de 1907, considerada como -- una protesta por los injustos reglamentos en que se les habían impuesto a los obreros condiciones denigrantes de trabajo, conflicto al que recayó un laudo pronunciado por Porfirio Díaz en el que prohibió las-

(8) Morales Saldaña, Hugo Italo. La estabilidad en el empleo México. Editorial Trillas.- 1987. Pág. 19

huelgas y dio facultades a los jefes políticos de intervenir en las publicaciones obreras, sin modificar las condiciones de trabajo existentes a excepción de la prohibición para trabajar de los niños menores de siete años; al inconformarse los obreros de la región fabril de Río Blanco fueron rodeados por el ejército y asesinados colectivamente.

De esta manera "la primera revolución social de nuestro siglo surgió de los campesinos y trabajadores mexicanos que sufrían en aquel sistema creado por el Derecho Civil y Mercantil, que los había considerado como cosas, como herramientas o engranes dentro de un sistema económico-basado primordialmente en la agricultura y la explotación feudal." (9)

Muchos son los precursores de la revolución y de la formación de un nuevo derecho social de protección a los trabajadores y que crearon sendas corrientes para la formación del artículo 123 Constitucional, entre los que destacan una serie de intelectuales, periodistas y caricaturistas, imbuidos de ideas anarquistas como: Camilo Arriaga, Antonio Díaz Soto y Gama, Juan Sarabia, Librado Rivera y los hermanos Flores Magón, quienes integraron la formación del Partido Liberal Mexicano como principal órgano de oposición del Gobierno, que junto con la expedición de su programa, son las grandes aportaciones para la configuración de las nuevas ideas que en dicho documento se plasmaron y que manifiestan las aspiraciones primordiales de los económicamente débiles, como por ejemplo:

- a) Jornada máxima de ocho horas.
- b) Fijación de salarios mínimos atendiendo a la región económica.
- c) Prohibición de empleo a menores de 14 años.
- d) Obligación de patrones de proporcionar medidas de previsión social.
- e) Proporcionar habitaciones cuando así lo exigiera la naturaleza del Trabajo.
- f) Obligación de pagar en efectivo.

(9) Farías, Urbano. Apuntes de Derecho del Trabajo I, Ficha No. 5 México. UNAM. 1985. ---  
Pág. 4

- g) Supresión de las tiendas de raya.
- h) Garantizar mayoría de trabajadoras mexicanos en cualquier trabajo.
- i) Igualdad de salario para trabajo igual.

En el periodo revolucionario, específicamente el 22 de septiembre - de 1912, se llevó a cabo la fundación de la "Casa del Obrero" a la que - el 1° de mayo de 1913, se le calificó de mundial, con verdaderos dirigen tes obreros con ideas sindicalistas y revolucionarias, apartándose de -- las corrientes anarquistas que preponderaban, misma que funcionó como ór gano orientador de los trabajadores que empezaban a sindicalizarse para- luchar por sus derechos, buscando la unificación del movimiento obrero,- este órgano fue clausurado con lujo de violencia por el gobierno de Vic- toriano Huerta el 27 de mayo de 1914.

No obstante hizo su aparición el ala revolucionaria del movimiento- Carrancista, representada por José Natividad Macías, Luis Manuel Rojas, \_ Alfonso Cravioto y Juan M. Farías, quienes como colaboradores de don Ven- nustiano Carranza, influyeron para que el 12 de diciembre de ese año, se adicionara el Plan de Guadalupe con disposiciones entre las que se cuen- ta la promesa para expedir una legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, etc. dándole al movimiento un sentido de satis- -- facción a las grandes necesidades.

Así, la legislación laboral de la etapa preconstitucionalista, ini- ció la configuración de nuevas instituciones jurídicas que posteriormen- te le darían un carácter propio a nuestro derecho del trabajo entre los- que podemos apuntar los Decretos de San Luis Potosí emitido el 15 de sep- tiembre de 1914 y el de Tabasco el 19 de septiembre de ese mismo año. Le- yes de Trabajo como la de Jalisco del 7 de octubre de 1914; la de Vera- cruz del 4 de octubre del mismo año; la de Yucatán del 11 de diciembre - de 1915 y la de Coahuila del 27 de octubre de 1916.

Mereciendo mención especial el Estado de Yucatán pues es donde el - general Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económi- co de este Estado, a cuyo efecto expidió las leyes que se conocen con el nombre de las cinco hermanas por contener en su regulación materias co- -- mo: la Agraria, la Hacienda, el Catastro, el Municipio Libre y el Trabajo

Al triunfo de la revolución constitucionalista, el 14 de septiembre de 1916, se convocó al pueblo para que eligiera a los representantes, -- que con el carácter de Diputados a un Congreso Constituyente en Querétaro, procedieran a dar forma a una nueva constitución política, en la --- que, sería respetado el espíritu liberal y la forma de Gobierno ya establecido es decir, se trataría de suplir las deficiencias existentes disipando la obscuridad de algunos de sus preceptos.

Al ser discutido el artículo 5° Constitucional que se refería a la libertad del trabajo, en el dictamen presentado por iniciativa de los Diputados Aguilar, Jara y Góngora se establecía jornada de trabajo de ocho horas, día de descanso y la prohibición de trabajo nocturno de niños y mujeres.

No faltaron sin embargo, opositores a la idea de incluir en la Carta Política las bases del nuevo derecho laboral y de un humanismo jurídico, pues la Constitución, expuso Fernando Lizardi, debería contener -- únicamente las normas para la organización del Estado y la declaración -- de los derechos individuales del hombre, en ella no había lugar para la reglamentación de las relaciones de trabajo, porque era un asunto que -- pertenecía al Código Civil.

En respuesta a dichas críticas destacan las intervenciones de Heriberto Jara y Héctor Victoria. Este último precisó que en su concepto el artículo 5° debería trazar las bases fundamentales sobre las que habrían de legislar los Estados en materia de trabajo y en las que se consignaría: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición de trabajo nocturno a las -- mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones, etc.

Al respecto Froylán C. Manjarrez precisó la conveniencia de que se -- dedicara un título de la Constitución a las cuestiones laborales, lo -- cual fue apoyado por los miembros del Congreso y después de un debate el artículo 123 se aprobó el 23 de enero de 1917, con ello se cerró defini--

tivamente en México la era en que el trabajo se había considerado como mercancía al darse las bases de un futuro humanismo jurídico.

A.- TEXTO ORIGINAL Y REFORMADO DE LA CONSTITUCION DE 1917.

Con la promulgación de la Constitución de 1917, nace en nuestro país el Derecho del Trabajo, motivo que celebraron los trabajadores mexicanos ya que no sólo adquirieron la dignidad de personas, sino que se les otorgó el derecho de conservar su empleo, a menos claro, de que dieran motivo de despido. Esta importante conquista se consigna expresamente en el originario artículo 123, que consagra la estabilidad en el empleo y en la empresa, toda vez que sólo podían ser separados de su fuente de ingresos con causa justa, de tal manera que todo despido arbitrario les otorgaba el derecho de exigir el cumplimiento del contrato de trabajo, es decir su reinstalación o bien ejercer la llamada acción de indemnización.

Esto era ya la culminación de las aspiraciones primordiales de todos aquellos que buscaban la protección de los trabajadores, basta con mencionar el discurso pronunciado por Don Heriberto Jara, en la Asamblea Constituyente de Querétaro, el 26 de diciembre de 1916 y en el que con gran acierto decía que "la miseria es la peor de las tiranías. Su causa más frecuente es la carencia o la pérdida del empleo, porque entraña la falta de ingresos para subsistir el trabajador y su familia." (10)

En el texto original de la Constitución Política de 1917 se incluyeron las fracciones XX, XXI y XXII, que motivaron durante largo tiempo debates entre los jurisconsultos y la necesidad de que interviniera la Suprema Corte de Justicia de la Nación para sentar jurisprudencia que interpretara adecuadamente tales preceptos. Resulta indispensable entonces, hacer mención de los textos originales de estas fracciones, sus consecuencias reformas y algunas consideraciones que al respecto se han hecho:

(10) Dávalos Morales, José Derecho del Trabajo I. México Editorial Porrúa, 1985. Pág. 23

La fracción XX establecía:

"Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada -- por igual número de representantes obreros, de los patronos y uno del -- gobierno." (11)

La fracción XXI decía:

"Si un patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o -- aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte -- del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo." (12)

Fracción XXII:

"El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una Asociación o Sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. -- Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrón o por recibir de él malos -- tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando -- los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obran con el consentimiento o tolerancia de él." (13)

Frente a la redacción contenida en estos textos surgen diferentes -

(11) Cavazos Flores, Baltasar. La Estabilidad en las Relaciones Laborales. Revista "El Foro". Organó de de la Barra de Abogados. Núm. 37 México. 1962. Pág. 53.

(12) IDEM.

(13) Cavazos Flores, Baltasar. Ob. Cit. Pág. 54.

corrientes ideológicas que durante mucho tiempo turbaron su intención primordial, procurar seguridad a los trabajadores en sus empleos.

Una de esas corrientes seguía la idea de que el patrón no tenía derecho de despedir al trabajador sino cuando existiera causa justificada para ello; si el patrón, sin que se presentara dicha causa, despedía al trabajador, quedaba obligado a someterse a consideración del trabajador, a la reinstalación o a pagarle la indemnización constitucional asentada en las fracciones precedentes.

Hubo quienes sostuvieron que los patrones tenían expresamente garantizada la libertad de someterse o no al arbitraje de la Junta y de acatar o no el laudo que ella dictara. "Si procedían en tal forma debían 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." (14)

Después de las controversias que durante un lapso considerable crearon estas fracciones debido a la inconformidad que constantemente se presentaba ante los laudos pronunciados y considerando la reinstalación --- obligatoria un verdadero problema en aquella época y aún en la actualidad, el 21 de noviembre de 1962, se publicó la reforma al texto constitucional de las fracciones XXI y XXII del artículo 123, las cuales quedaron en los siguientes términos:

**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 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 --

(14) Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Décimo Tercera Edición, México, Editorial Porrúa, 1983. Pág. 115.

acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo."

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

Como se puede apreciar la reforma a la fracción XXI consiste en el agregado o adición de que "dicha disposición no será aplicable en los casos de las acciones consideradas en la fracción XXII." El Dr. Baltasar Cavazos consideró que al suponer la existencia de dichos casos determinaba como consecuencia que ese enunciado quedaba sin efecto "puesto que en la siguiente se establece en términos generales la obligación patronal de reinstalar al trabajador cuando éste así lo solicitó." (15)

No obstante la intención principal de estas fracciones había quedado sentado, estableciendo el derecho de los trabajadores de garantizar la permanencia en sus empleos.

B.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Una vez que entró en vigor la Constitución Política de los Estados-

Unidos Mexicanos, el 1° de mayo de 1917, se inició la reglamentación por parte de las entidades federativas del artículo 123 que aplicaron los -- principios generales del Derecho del Trabajo, atendiendo a las necesidades de cada una de ellas, esto trajo como consecuencia un verdadero mosaico heterogéneo con las legislaciones laborales, donde la legislación disímbola existente, la clase de industrias afectadas por los problemas laborales y la trascendencia que en el orden social y económico llegan a revestir, fueron creando una corriente que tenía como objetivo la federación del derecho del trabajo.

El 28 de abril de 1926 el Departamento de la Secretaría de Industria y Comercio y Trabajo, expidió una circular en la que se daba competencia a dicha Secretaría para conocer de los conflictos entre trabajadores y empresas ferroviarias, en ese mismo año se amplió la competencia para conocer de problemas en materia de minas, petróleo e industria textil. Por último el 22 de septiembre de 1927, por Decreto Presidencial, se creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje decreto que era inconstitucional toda vez que el Ejecutivo carece de facultades para reglamentar el art. 123 constitucional y porque no existía ninguna disposición en la Carta Magna en la que se pudiera dar competencia a la Federación para que conociera de dichos conflictos de trabajo.

Fue hasta 1929, cuando se legalizó constitucionalmente la existencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje precisando su competencia y se facultó exclusivamente al Congreso de la Unión para legislar en materia laboral, mediante reformas al art. 73 fracción X y párrafo -- introductorio del art. 123.

Con esta y muchas preocupaciones más entre las que se encuentran, -- las de dotar a los trabajadores de un empleo digno, en buenas condiciones y sobre todo otorgar prestaciones que le permitieran su buen desenvolvimiento, surge en nuestro país, una ley encargada específicamente de regular las actividades y circunstancias que con respecto al trabajo pudieran surgir.

Es en el año de 1931, cuando la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, elaboró un proyecto cuya redacción se debe en gran parte al Lic. Eduardo Suárez, aprobada en periodo extraordinario de sesiones, vieniendo a ser la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, que no es sino el engranaje de una serie de ideas que durante mucho tiempo provocaron inquietudes entre los legisladores a raíz de la promulgación de la Constitución de 1917, que como principal creadora de un nuevo derecho a nivel universal, había originado la necesidad de una norma controladora y reguladora de los múltiples abusos que se habían presentado en torno al trabajo.

En la base de su reglamentación, se incluyeron normas de carácter general: en primer lugar, que la estabilidad de los trabajadores en el empleo es un derecho, pero no un deber lo que significaba que el obrero podía separarse en cualquier tiempo del empleo; "la norma es la consecuencia necesaria de uno de los derechos del hombre clásico: dispone el art. quinto de la Constitución, que el trabajador no puede obligarse a prestar un trabajo por un lapso superior a un año, pero aún dentro de ese término, no puede ejercerse coacción alguna sobre él para forzarlo a la prestación del servicio, por lo que el incumplimiento de la obligación de trabajar da únicamente origen a una acción de daños." (16)

En segundo lugar, dicho reglamento se encontraba regido por un principio considerado válido para todas las instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo: sus normas son derecho imperativo, de tal suerte que se estaba en presencia de reglas irrenunciables, es decir la declaración de voluntad de los trabajadores o de los empresarios, aún la conjunta, carecía de eficacia, por lo que el principio de autonomía de la voluntad, no implicaba problema alguno para el desenvolvimiento de la estabilidad en el empleo.

Pocos años después de la promulgación de la ley, discutieron apasionadamente los abogados de los empresarios y los trabajadores el significado de la acción de reinstalación, tomando como pretexto que la ley, --

(16) De la Cueva, Mario. La Estabilidad en el Empleo. Sobre retiro de la Revista de la Facultad de Derecho, México. Núm. 61. Tomo XVI. 1966. Pág. 113.

aparentemente, autorizaba a los empresarios a no cumplir la sentencia y a substituir la reinstalación por el pago de una indemnización y que, -- dados los términos de los artículos 601 y 602 de ese precepto, quedaba entendido de la siguiente manera:

Artículo 601: "Si el patrón se negare a someter sus diferencias o a --- aceptar el laudo pronunciado por la Junta, ésta dará por -- terminado el contrato de trabajo, condenará a indemnizar -- al trabajador con el importe de tres meses de salario y pro -- cederá a fijar la responsabilidad que al patrón resulte -- del conflicto."

Artículo 602: "Cuando el contrato fuera por tiempo definido y éste no -- excediera de un año, la responsabilidad del conflicto con-- sistirá, en una cantidad igual al importe 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 servi-- cios; si el contrato fuere por tiempo indefinido, la res-- ponsabilidad consistirá en veinte días por cada uno de los años de servicios prestados." (17)

Muchas fueron las controversias al respecto, sin embargo esgrimie-- ron mucho tiempo, como argumento principal, que la reinstalación de un -- trabajador en su empleo, era una obligación de hacer, por lo cual y de -- conformidad con lo establecido en el Código Civil y de la idea de los -- derechos del hombre, no era lícito forzar a la voluntad la ejecución de un acto. Pero los partidarios de la Constitución, hicieron valer por -- una parte su claridad y precisión, y por la otra, la autonomía del Dere-- cho del Trabajo, su naturaleza y el espíritu de sus instituciones, sos-- teniendo que en la relación laboral se dan una obligación y un derecho -- a favor de cada uno de sus miembros: así el trabajador tiene el deber de

(17) Guerrero Equuerto. Ob. Cit. Pág. 114.

poner su energía de trabajo a disposición del empresario y el derecho de exigir un salario; mientras que el patrón tiene el derecho de exigir y - utilizar la energía del obrero y la obligación de cumplir con el pago -- del salario.

De esta manera la ley de 1931, duró en vigor casi 39 años, lapso -- durante el cual sufrió múltiples modificaciones la mayor de las veces -- buscando que las instituciones jurídicas creadas tuvieran operabilidad en la vida práctica, entre ellas se puede mencionar:

"1933 - 1962 .- Reformas tendientes a la forma de fijar el salario mínimo.

1936.- Obligación de pagar el salario del día de descanso.

1940.- Supresión de la prohibición de los sindicatos de intervenir en asuntos políticos.

1962.- Prohibición de la utilización de menores de 14 años.

1962.- Precisión de los casos en que procedería la reinstalación de los trabajadores y los casos concretos en que el patrón no podría eximirse de ella." (18)

En materia de estabilidad, específicamente en relación a los artículos mencionados, tuvieron que correr, más de veinte años para que se procediera a una reforma, ya que en diciembre de 1961 el Presidente de la República, envió al Poder Revisor de la Constitución, una iniciativa de reformas, un año después un proyecto de modificaciones a la legislación del trabajo, con ellas todos los principios que se han mencionado - conservaron su vigencia. Para diciembre de 1962, se publicó la reglamentación correspondiente, siendo importante para el objeto de nuestro estudio, los artículos siguientes:

"Artículo 123: Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho a su elección, a que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o a que se le indemnice con el importe de tres meses -

de salario. Tendrá además derecho, cualquiera que sea la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje."

**Artículo 124:** El patrono quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo siguiente:

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

II.- Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, 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 del trabajo.

III.- En los casos de aprendices.

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

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

**Artículo 125:** Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

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

II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado y éste excediera de un año en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año, y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios. 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.

lo 49 lo dispuesto en los preceptos que se han mencionado en los incisos anteriores, con la única variante de que se redujo la antigüedad de los trabajadores de dos a un año para el caso de eximir al patrón de la obligación de reinstalar. Suprimiéndose además el caso de los aprendices.

En la Ley vigente encontramos como manifestación y a la vez como -- corroboración de la idea consagrada en la Constitución de la estabilidad de los trabajadores en su empleo las normas e instituciones siguientes:

- a) La norma de que el trabajo "es un deber y un derecho social". pero sobre todo el enunciado de que no es un artículo de comercio, pero sí un instrumento que asegure la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia (art. 3°)
- b) La disposición general de que los contratos de trabajo se celebran -- por tiempo indefinido y sólo en los casos específicamente señalados -- por tiempo determinado (art. 35)
- c) La prórroga de las relaciones de trabajo por tiempo determinado, aun cuando venza el término, en tanto subsista la materia que le dio origen (art. 39)
- d) La continuidad de las relaciones de trabajo cuando se sustituye al -- patrón. (art. 41)
- e) La suspensión de las relaciones de trabajo para evitar, ante la imposibilidad temporal de prestar o recibir el servicio, se disuelva el -- vínculo laboral (art. 42, 54, 427 al 432).
- f) La procedencia del despido solamente cuando se presenten las causales que expresamente señalan las fracciones del artículo 47 o por causas -- análogas a las establecidas en ellas, cuando sean graves y de consecuencias semejantes.
- g) El límite de que el patrón puede disolver unilateralmente la relación

Esta gran preocupación trajo consigo serios debates en el sentido de dar una apropiada interpretación de la ley, lo que a lo largo de la historia se manifestó en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con las diferentes tesis jurisprudenciales sobre las fracciones que se reformaron del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

Durante algún tiempo subsistió el criterio en el sentido de considerar que un patrón que hubiese despedido injustificadamente a un trabajador, tenía que acatar el laudo pronunciado, reinstalando en su empleo a éste, sin que pudiese negarse a través del pago de daños y perjuicios. Lo que queda manifestado en el fragmento que se presenta de la siguiente jurisprudencia:

"Reinstalación de trabajadores. Si un trabajador ha sido despedido injustificadamente y opta por demandar su reinstalación, no es posible admitir que un patrón esté autorizado para no aceptar el laudo que le ordene reinstalar al obrero, mediante el pago de daños y perjuicios, ya que con esto se contraría el espíritu del derecho del trabajo, pues no puede entenderse que el legislador haya querido garantizar el derecho de reinstalación y al mismo tiempo haya dejado la posibilidad de que los patronos dejaran de cumplir con esta obligación." (21)

Para 1941 la Suprema Corte cambió radicalmente este punto de vista, sosteniendo que si un trabajador despedido injustificadamente demanda su reinstalación, el patrón tendrá la opción de negarse mediante el pago de daños y perjuicios quedando sentado de la manera siguiente:

"Reinstalación obligatoria 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 en el trabajo es una obli-

(21) Semanario Judicial de la Federación.  
Tomo XLIX. Selva, Gustavo Adolfo. Pág. 661.  
Tomo XLIX. Sandoval, Roberto A. Pág. 2193  
Tomo LIII. Olivaros, Everardo. Pág. 1262.

"Reinstalación y pago de indemnización constitucional. Es cierto -- que la Suprema Corte ha resuelto en diversas ejecutorias que cuando un trabajador ejercita simultáneamente las acciones de cumplimiento del contrato de trabajo e indemnización constitucional por despido injustificado que le concede la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, la Junta que conoce del conflicto debe absolver al demandado, por no poder decidir, substituyéndose al acto, qué es lo que debe condenar, toda vez que una de dichas acciones excluye a la otra, en virtud de que la primera parte del supuesto de considerar existente el contrato de trabajo, -- mientras la segunda implica la admisión por el actor de la rescisión del propio contrato; pero ese criterio no tiene aplicación cuando el trabajador no ejercita conjuntamente ambas acciones, sino sólo la del cumplimiento del contrato de trabajo, al expresar que reclama su reinstalación o en su defecto, el pago de la indemnización constitucional, con lo que quiere decir que en el supuesto de que el patrón se niegue a reinstalarlo, pide se le condene al pago de la aludida indemnización, lo que si bien es inútil decir, ya que ello tiene que ser así en virtud de lo dispuesto por los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo (que equivalen a los artículos 845 y 846 de la Ley Laboral en vigor al 1º de mayo de 1970), no por el hecho de expresarlo debe llevar a la Junta a la conclusión de que el demandado tienen que ser absuelto." (23)

Por último podemos decir que la Suprema Corte de Justicia ha dejado sentada la tesis relacionada con la estabilidad y las modalidades que ésta presenta en los términos siguientes;

"Trabajadores, estabilidad de los. Modalidades. Las disposiciones del artículo 24, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, -- consignan la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, como supuesto necesario para la realización de la seguridad social. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades: la permanencia, permanencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo -

(23) Ejecutoria: Informe 1978, 2a. Parte. 4a. Sala. p.p. 38 y 39. Transportes de Gas, S.A. 1978.

tro país desde 1917 ha sido acogida, por las legislaciones laborales de varios países del mundo.

"La tendencia mundial más generalizada después de la Segunda Guerra Mundial, es la lucha por la estabilidad de los trabajadores en sus empleos. La O.I.T. en su recomendación 119 propone: No deberá procederse a la terminación de la relación de trabajo a menos que exista una causa justificada relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador o basada en las necesidades del funcionamiento del establecimiento o servicio." (25)

Las consideraciones que al respecto han realizado las diferentes legislaciones, nos han servido de alguna manera para determinar la importancia que como norma protectora tiene la permanencia en el empleo y precisamente la causa por la cual ha sido necesario hacer mención a esas consideraciones en el presente inciso, en tanto que no ha sido articulada en igual forma en todos los ordenamientos legales ni para todos los trabajadores, dentro de los sistemas positivos que la admiten, tomando en cuenta las consideraciones siguientes:

- a) Las legislaciones que establecen la inamovilidad absoluta para todos los trabajadores, pero con aplicación muy relativa, como el caso de Brasil.
- b) Las legislaciones que disponen la inamovilidad plena para algunos trabajadores o en circunstancias especiales como España y Argentina, en esta última sólo para empleados bancarios y de seguros.
- c) Y por último las legislaciones que reconocen la estabilidad relativa y admiten la rescisión del contrato sin causa justificada, pero con indemnización compensatoria suficiente, que integran la mayoría de los países latinoamericanos.

(25) Muñoz Ramón Roberto. Derecho del Trabajo. México. Editorial Porrúa. 1983. Tomo II. Pág. 280.

Con objeto de dar mayor precisión a las afirmaciones anteriores recorreremos brevemente las legislaciones extranjeras siguientes:

A.- LEGISLACION EUROPEA.

a) ALEMANIA OCCIDENTAL.

En el año de 1920 una ley sobre consejos de empresa (Betriebsratgesetz) instituyó la acción de revocación, que en el fondo era una anulación de la rescisión unilateral del empleador. Posteriormente la ley de 1934 sobre la Reglamentación del Trabajo Nacional, reafirmó el mismo principio, quedando consolidado por la denuncia del contrato de trabajo. Esta ley atribuye "al juez la competencia para declarar la nulidad de los despidos que sean sumamente y socialmente injustificados. Tratándose de tales despidos, el juez deberá declarar nula la denuncia del contrato de trabajo." (26)

Las condiciones de fondo incluidas en este ordenamiento son las siguientes: deberá tratarse de empleados de más de 20 años de edad, con más de seis meses de trabajo en empresa que cuente con más de cinco empleados. Se establece además un plazo de tres semanas, a partir del despido, para que el empleado pueda pedir la renovación del acto.

En un principio fue admitida la reinstalación obligatoria en los Estados Federados de la República de Bonn, pero a partir de 1951 el trabajador que hubiese sido injustificadamente despedido, podía optar, si era mayor de veinte años, y contaba con más de seis meses de servicios, por la indemnización, que de acuerdo al trabajo desempeñado, bien podía elevarse hasta por doce meses, según el criterio del Ministro del Trabajo; o bien estaba en la posibilidad de reclamar su reinstalación en un término de tres semanas.

(26) Cómez, Orlando y otros. Curso de Derecho del Trabajo, Séptima Edición. México: Editorial Cárdenas, 1979. Págs. 527 y 528.

Mucho tiempo no duró esta disposición pues "se diluye y se hace --- inoperante con el artículo 152 párrafo VII de la Ley de Defensa contra Despidos de fecha 10 de agosto de 1951, que prescribe que si el trabajador reclama su reinstalación y el patrón se niega a aceptarlo, proceda - en dicho caso la cuantificación de daños y perjuicios." (27)

b.- ESPAÑA:

La Ley de Contrato de Trabajo de 1931 tendía a la estabilidad laboral, pero no la instauraban en todo su rigor. La Ley de Jurados Mixtos - por su parte, sí contenía una regla definida; la opción patronal de readmitir al trabajador despedido sin causa justa o abonarle la indemnización correspondiente. Fue el decreto de 23 de agosto de 1932 el que modificó el sistema para las empresas bancarias, de servicios públicos y --- otros, estableciendo como requisito un expediente previo sobre la supuesta falla. Así la declaración que estableciera la improcedencia del despido conducía a la readmisión de los despedidos y al pago de los sueldos - o salarios desde la injusta separación hasta la reincorporación reparadora. La reforma de 1944 llevó con acierto a la ley fundamental sobre -- contrato de trabajo lo referente a la readmisión de los trabajadores en caso de despido injusto, así en su artículo 81 consigna la inamovilidad absoluta en los términos siguientes: "Si es despedido el trabajador, sin causa justificada, podrá optarse entre que se le readmita en igual puesto e idénticas condiciones que venía desempeñando, o se le indemnice en una suma que fijará el magistrado de trabajo a su prudente arbitrio, teniendo en cuenta la facilidad o dificultad de encontrar otra colocación adecuada, cargas familiares tiempo de servicio en la empresa, etc. sin - que pueda exceder un año de sueldo o jornal. La opción anteriormente establecida corresponderá al empresario, cuando se trate de empresa de menos de 50 operarios fijos y al trabajador cuando exceda de este número." (28)

(27) Cavazos Flores, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Quinta Edición. México.- Edit. Trillás. 1986. Pág. 129.

(28) Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Buenos Aires, Argentina. Bibliográfica Omeba. 1968. Tomo II. Pág. 712.

Esta regulación, a su vez, fue reemplazada por el sistema que estableció el Decreto del 26 de octubre de 1956. Contra el despido que el -- empresario pueda pronunciar, siempre con indicación de fecha y razones, -- el trabajador debe recurrir a la jurisprudencia laboral. El fallo dictado debía atenerse a las normas siguientes:

- a) Calificar el despido de procedente cuando haya sido debidamente alegada y probada alguna de las causas que justificaran el mismo.
- b) Si lo califica de procedente, quedará resuelto el contrato de trabajo sin derecho a indemnización para el empleado despedido; en caso contrario condenará a la empresa a que readmita al trabajador o a que le abone una indemnización cuya cuantía se fijará concretamente.
- c) En todos los casos en que se declare el despido improcedente concederá al trabajador despedido una indemnización complementaria, equivalente al importe de los jornales devengados durante el procedimiento.

El sistema actual español es considerado técnicamente más perfecto, ya que si el empresario se niega a cumplir la obligación de que es objeto por parte del tribunal, debe traducirse en una indemnización de daños y perjuicios; por su parte el artículo 81 de la Ley Laboral establece -- que "si el trabajador es despedido por motivos justificados pero independientes de su voluntad podrá exigir los salarios correspondientes al plazo de preaviso normal que fijen las reglamentaciones de trabajo o en su defecto la costumbre." (29)

En los últimos años, la obligación de reinstalar se puede sustituir con el pago de fuertes indemnizaciones que pueden alcanzar hasta el pago de salarios por cinco años de servicio.

(29) Cavazos Flores, Baltasar. Co. Cit. Pág. 130.

## c) FRANCIA:

En el derecho francés no existe la estabilidad en el empleo en su sentido propio, salvo casos muy excepcionales. En un supuesto despido, la sanción en que incurre el empresario es siempre el pago de daños y perjuicios. Para la fijación de esta indemnización se tienen en cuenta la costumbre, la naturaleza de los servicios prestados, la antigüedad en el trabajo y la edad del trabajador despedido como causas que puedan probar el grado y magnitud del perjuicio causado por el despido. La indemnización es variable y no tarifada.

Conforme a la Ley del 19 de febrero de 1958 los trabajadores que puedan justificar seis meses por lo menos, de servicios ininterrumpidos en el mismo empleo tienen derecho al ser despedidos, salvo falta grave, a un preaviso de un mes. La Ley deja a salvo los beneficios que puedan establecer los reglamentos de trabajo, convenios colectivos, usos o costumbres, simplemente se introdujo la institución del preaviso.

En ninguna de las disposiciones legislativas francesas se impone el pago de indemnización específica por despido, pero sería erróneo creer que no se resarce el injustificado término del contrato de trabajo, por cuanto la mayoría de los convenios colectivos determina esa indemnización. Lo que ocurre es que por vía legislativa no se había establecido esa reparación económica. Sin embargo el artículo 23 del Libro I del Código de Trabajo establece que "la terminación abusiva del contrato de trabajo, por voluntad de una de las partes contratantes puede originar el pago de daños y perjuicios que fijarán los tribunales; y el trabajador deberá para ello probar que ha sufrido un daño y que ha padecido un perjuicio." (30)

## B.- LEGISLACION LATINOAMERICANA.

En los países latinoamericanos, la figura que venimos analizando, ha cobrado también gran importancia por esa razón consideramos necesario

(30) CABANELLAS, Guillermo. Op. Cit. Pág. 713.

te una ley, la facultad que la Constitución atribuye al Presidente, ha sido seriamente cuestionada. En efecto, un primer decreto-ley dictado -- en 1944 con el propósito de garantizar la estabilidad de los funciona-- rios, fue considerado inconstitucional por un decreto posterior, revocan-- do los beneficios que habían sido otorgados en él.

Para el 17 de junio de 1957 el Gobierno Provisional dictó un nuevo decreto-ley en el mismo sentido, cuya constitucionalidad no fue objeta-- da, debido a la reforma del ordenamiento supremo el 24 de octubre del -- mismo año en el que aseguraban la estabilidad del empleado público, en -- virtud del cual el personal que presta servicios remunerados en organis-- mos dependientes del Poder Ejecutivo Nacional gozarán de la permanencia-- y derecho de conservar el trabajo después de 3 años de servicio efecti-- vos y continuos, o cinco años de servicio discontinuos.

Entre esos textos de alcance general, se puede mencionar el decre-- to-ley 33.302/45 que se aplica "a toda persona que realice tareas en re-- lación de dependencia para uno o varios empleadores, en forma provisio-- nal, permanente o transitoria. El Título VII de este decreto se titula -- "De la estabilidad", que consta de dos artículos: el 66 que limita el -- plazo durante el cual el empleador puede suspender a los trabajadores -- sin abonarles el sueldo correspondiente; y el artículo 67 que extiende -- el campo de aplicación de las normas de la ley que se refieren a las in-- demnizaciones por despido, duplicando el monto de ellas cuando el despi-- do no es justificado por las causales indicadas en la ley." (32)

El único ordenamiento legal argentino que considera una estabilidad efectiva a favor de los empleados privados es la ley 12.637 sobre traba-- jadores bancarios y que ha sido ampliada a los de seguros y reaseguros.-- Un decreto más, el reglamentario de 1946 dispone en dos de sus artículos:

"Artículo 6°.- El empleador que haya dispuesto la cesantía injustificada de un empleado que hubiera prestado sus servicios por más

(32) Enciclopedia Jurídica Omeba. Argentina. Tomo X. Pág. 794.

de seis meses y no cumpla la sentencia que disponga su --  
reingreso, deberá abonar las remuneraciones que le perte-  
nezcan hasta el mismo alcance del derecho de jubilación."

Artículo 7° .- La obligación de los bancos de mantener en la carrera ban-  
caria a los empleados, caduca cuando estos estuvieran en-  
condiciones de acogerse a los beneficios de la jubilación  
ordinaria." (33)

Sin embargo la permanencia en el empleo, se encuentra contemplada -  
también en algunos convenios colectivos. En cuyo caso se trata de una es-  
tabilidad impropia, análoga a la regulada por la ley 33.302/45, aunque -  
en algunos casos tiene el propósito de excluir la posibilidad de un des-  
pido que no está justificado por las causas indicadas en cada uno de los  
convenios. En lo que se refiere a las cláusulas de esa naturaleza en los  
contratos individuales de personas amparadas por un convenio, se trans-  
forman en contratos por tiempo determinado de duración idéntica a la ---  
cual aquél, por consiguiente en el caso de resolución injustificada de -  
tales contratos por parte del empleador, será igual la obligación de in-  
demnizar que si se tratara de un contrato por tiempo indeterminado.

Una forma especial, prevista por los argentinos es la que se ofrece  
a los dirigentes gremiales durante el tiempo que cubren cargos determina-  
dos y por un período posterior a su terminación. En este caso con el pro-  
pósito de evitar la posibilidad de actos de represalia contra tales diri-  
gentes y garantizar la libertad de acción en el desempeño de su cargo --  
así, al ocurrir un despido injustificado, puede reclamarse en lugar de -  
una indemnización, la reincorporación.

b) BOLIVIA:

La gran mayoría de los países latinoamericanos establecen que la --  
disolución en el empleo puede efectuarse aún sin necesidad de justa cau-

(33) Enciclopedia Jurídica Omeba. Pág. 794.

en términos generales se admitió un régimen de estabilidad impropia.

c) BRASIL:

La estabilidad en Brasil surge como una dádiva de la ley, como una necesidad técnico-actuarial, puesto que regulaban las cajas de pensiones y más tarde a los institutos de previsión.

En la esfera de las actividades privadas, fue la ley denominada Ley Eloi Chávez, No. 4.682, del 24 de enero de 1923, la que primero instituyó una estabilidad con diez años de servicio para el personal de las empresas de ferrocarriles. Posteriormente se extendió a otras categorías profesionales para las cuales existían cajas e institutos, hasta que con -- la Revolución de 1930 sobrevino una reforma que amplió la reglamentación de la estabilidad sirviendo de orientación legal.

Fueron creados después los Institutos de Previsión de los Marítimos, de los Bancarios y de los empleados de comercio, consignando todos la -- misma garantía de estabilidad, siendo el régimen de los bancarios el más favorable hasta entonces, ya que fijó como término dos años para poder adquirirla.

Con la proclamación de la Ley No. 62 del 5 de junio de 1965, la estabilidad dejó de ser disciplinada, para ser consagrada en forma general en la ley que regulaba la disolución del contrato de trabajo. Este deter-minismo se generalizó, abarcando la gran categoría profesional de los -- industriales hasta entonces excluidos.

Así, es la Constitución de 1937 la que da consagración expresa a -- esta institución, mereciendo enseguida una amplia regulación en las Le--yes de Trabajo, recibiendo finalmente su consagración definitiva en la -- Constitución de 1967. En ella se estableció como requisito para tener -- derecho a la permanencia en el empleo, el transcurso de tiempo superior -- a 10 años de servicios prestados en una misma empresa, en dichas condicio-nes, no podrá ser despedido un trabajador, sino por motivos de falta ---

intereses que producen por estar depositados.

Cuando se produce la ruptura del contrato en forma injustificada, - el empleador debe abonar un 10% del total de la suma depositada a favor del trabajador. Si se produce con justa causa, el trabajador pierde las sumas que se le acreditaron por corrección monetaria e intereses que producen por estar depositados. Un empleado puede utilizar estos fondos en los casos siguientes:

- a) En la rescisión injustificada por parte del patrón; por despido indirecto justificado, por cesación de la empresa o vencimiento del plazo.
- b) Cuando hay despido indirecto injustificado o despido justificado siempre que sea destinado a la aplicación de actividad comercial, industrial o agropecuaria; a la adquisición de vivienda propia; por necesidad grave del trabajador o su familia; para la adquisición de equipo para actividades de naturaleza autónoma; y por casamiento de trabajador femenino.
- c) Cuando el trabajador tiene una antigüedad de cinco años, en la misma o diferentes empresas para la adquisición de la vivienda propia.
- d) CHILE:

En este país cuando existe la ruptura del contrato en forma unilateral por parte del patrón, trae como consecuencia la condena a este último de una indemnización equivalente al sueldo de un mes por cada año que el empleado hubiere trabajado en la empresa. Aunque se otorga también el beneficio de reintegrar a su puesto al empleado cuando se trate de despido incausado y en su caso el patrón deberá abonar los salarios caídos -- desde el despido hasta el retorno a su puesto.

Sin embargo, se excluyen de los beneficios de la estabilidad los trabajadores que tengan representación patronal, el servicio doméstico, los que tengan contratos inferiores a seis meses y aquellos que desempeñan - cargos de exclusiva confianza. En estos casos corresponde un preaviso de

treinta días para disolver el contrato.

Ahora bien, cuando el patrón se niega a la reinstalación por razones de disciplina u orden en la empresa, puede hacerlo a cambio de abonar la indemnización relativa a un mes de salario por cada año de servicio.

e) COLOMBIA:

La ley establece que cuando se tiene una antigüedad menor de 10 años en una misma empresa, el trabajador que haya sido despedido injustificadamente tendrá derecho a que se le indemnice con un equivalente a 45 días de salario por el primer año y después se va aumentando cada año, de acuerdo al capital de la empresa. "Una vez que han transcurrido los 10 años, el trabajador tiene derecho a que se le restituya en el cargo que venía desempeñando, además deberán abonarse todos los salarios dejados de percibir hasta dicho cumplimiento." (35). Sin embargo, el juez puede no hacer lugar a la reincorporación si considera que ésta no es procedente, en cuyo caso sólo es obligado el patrón a cubrir indemnizaciones por los daños y perjuicios que se causen al trabajador.

f) ECUADOR:

Es uno de los países en los que el principio de reinstalación obligatoria no procede, ya que el Código de Trabajo promulgado el 3 de agosto de 1938, acepta tajantemente el sistema indemnizatorio, presentando la característica singular de que durante el primer año de servicio no se puede despedir al trabajador, aún aquellos que han tomado parte de una huelga, salvo el caso de que fuese declarada ilícita. Dicha indemnización consiste en un 25% del último salario, multiplicado por los años de servicio que tenga el empleado, sin embargo se implantó también una figura especial, el aviso previo, en el cual el patrón tiene un mes como plazo para notificar al trabajador de su separación, mientras que éste cuenta con quince días para hacerlo, pero como la obligación principal es la de mantener la relación durante un año como mínimo, durante este periodo-

(35) RUPRECHT, Alfredo. Op. Cit. Pág. 643.

no puede hacerse uso del aviso previo, ya que implicaría una seria violación, cuya sanción equivaldría al pago de daños y perjuicios que irán -- desde el 15 al 25% de los salarios que se debían cubrir si el plazo normal se hubiese cumplido.

En el caso específico de los contratos a plazo fijo o por obra de-- terminada que son disueltos por el empleador antes del cumplimiento del plazo, se ha considerado en el Ecuador que corresponde abonar la mitad - de los salarios que debían ser devengados.

g) PANAMA:

Considerado entre los países en los que no figura la reinstalación obligatoria como opción para el caso de que un trabajador haya sido despedido de sus labores injustificadamente, pero contempla el derecho de -- una indemnización proporcional al tiempo trabajado, tomando como base la retribución que percibía, además de los salarios que hubiese dejado de -- obtener desde el despido hasta la fecha en que por resolución judicial -- se declare injustificada la separación. Su legislación contempla tam-- bién el aviso previo, estableciendo un plazo fijo de 15 días. Considera-- además la posibilidad de otorgar una indemnización cuando el contrato se disuelve por cualquier circunstancia, es decir, con o sin justa causa, -- por retiro voluntario o situaciones similares, aunque "este derecho no -- es tan absoluto para poder percibirlo, es preciso que se tenga una anti-- güedad en el empleo superior a los 10 años, además de tener 40 años de -- edad en el caso de los hombres y 35 años en el caso de las mujeres; en cu-- yo caso el monto indemnizatorio equivaldrá a una semana de salario por cada año de tareas." (36)

Por último se considera también, el caso en el que un contrato sea-- disuelto antes de comenzar a cumplirse, lo que equivaldría a daños y per-- juicios ocasionados al trabajador cuando proviene esa disolución por cul-- pa o voluntad del patrón, situación en la cual se tiene derecho a una --

(36) RUPRECHT, Alfredo Estudios sobre Derecho Individual de Trabajo. Pág. 645.

indemnización que no podrá ser inferior a un mes de sueldo.

h) PERU:

Es un país en los que la estabilidad se adquiere cuando han transcurrido tres años ininterrumpidos de servicio en una misma empresa, siempre y cuando la prestación sea de cuatro horas diarias por lo menos. En un principio un empleador tenía derecho a despedir a un trabajador, sin expresión de causa pagando determinada indemnización además del abono de compensación por tiempo de servicios, sistema que regía en esta nación, hasta antes de la promulgación de los Decretos leyes sobre estabilidad - 18.471 y 22.126; el empleador peruano, tenía entonces potestad de despedir en cualquier tiempo cursando aviso de noventa días o en su defecto abonando tres sueldos, correspondientes a la falta de aviso, los que --- constituían indemnización por el despido intempestivo, además una compensación por años de servicio. De esta manera el Decreto-ley 18,471 reconoció la estabilidad propia después de tres meses de servicio.

Posteriormente la ley 22.126, mediatizando el instituto otorga al empleador el derecho de despedir durante los tres primeros años de servicio ininterrumpidos, después de los cuales se considera período adquisitivo para lograr la estabilidad. Pero esta ley es reformada por el parlamento en virtud de que la Constitución peruana que entrara en vigor el 28 de julio de 1980 reconoce la estabilidad en los términos siguientes:

"El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador sólo puede ser despedido por causa justa señalada en la ley y -- debidamente comprobada." (37)

De esta manera en caso de una separación injustificada, se tiene derecho a indemnizaciones consistentes en un mes cuando la antigüedad es menor de un año, siendo después proporcional a los años de servicio lle-

(37) MONTENEGRO Baca, José. El Derecho Laboral en Iberoamérica de Baltasar Cavazos Flores. México, Editorial Trillas 1981. Pág. 320.

gando hasta doce meses en el caso de que dicha antigüedad sea de 25 a 30 años.

i) EL SALVADOR:

En esta nación opera la separación laboral aún sin existir una causa justa para ello, pero siempre y cuando se abone una indemnización por dicha circunstancia, esa base indemnizatoria no puede exceder de treinta colonos por día, además le corresponden al trabajador los salarios caídos hasta que sea abonada aquélla, siendo el máximo que puede percibir de 25 días en primera instancia y 15 días en segunda instancia.

En relación a los contratos a plazo fijo o por obra determinada que son disueltos por el empleador antes del cumplimiento del plazo, se considera que deben abonar todos los salarios hasta el cumplimiento convenido del contrato, pero pone como límite que el trabajador no puede percibir una indemnización mayor que si hubiere sido un trabajador contratado por tiempo indefinido.

j) URUGUAY:

Establece una indemnización en proporción a la antigüedad del trabajador en la empresa, cuando hay una disolución laboral aún sin existir justificación para llevarla a cabo, pero al mismo tiempo limita la suma que hay que abonar hasta un total de seis meses de salario para aquellos trabajadores que no tengan derecho a la jubilación, mientras que aquellos que puedan gozar de este tipo de beneficio ese monto se reduce a solo tres meses de salario.

En lo que respecta a los contratos a plazo fijo que hayan sido disueltos antes del término fijado, considerando que existe agravio para el trabajador, se obliga al patrón a pagar una indemnización por daños y perjuicios, claro está, cuando ha sido éste el que ha motivado tal disolución.

Un análisis de lo expuesto nos demuestra que dentro del panorama legislativo de los diferentes países estudiados se han dado desde la máxima protección al trabajador hasta una garantía mínima. Cuando se permite la disolución de un contrato sin otro requisito, que un aviso previo, es evidente que se está en presencia de un retroceso en el campo laboral -- ya que dadas las circunstancias económicas actuales en todos los países, es como volver a esas épocas en las que el trabajador quedaba en el desempleo total, sin más seguridad que una indemnización que la mayoría de -- las veces no le alcanzará para solventar las necesidades mínimas de él y su familia hasta que se le presente una nueva oportunidad de empleo. -- Por lo que es necesario dar una serie de prerrogativas específicas en -- relación a la permanencia en el empleo para poder determinar la forma -- que puede resultar más efectiva en la aplicación de este derecho a que -- estén sujetos todos aquellos que prestan un servicio honrado y eficiente.

## CAPITULO II

## CAPITULO II

## LA ESTABILIDAD ABSOLUTA

Cuando se habla de los principios básicos del contrato de trabajo - se pone de relieve entre los esenciales a la estabilidad, ya que los servicios laborales genuinos no son puramente accidentales sino que deben ir revestidos de la necesaria firmeza para plasmarse en prestaciones con continuidad. Por esta razón se ha delineado la dualidad de la permanencia en el desempeño de las tareas, en estabilidad absoluta y estabilidad relativa .

De esta manera, cuando el trabajador aparece unido a la empresa por una relación de carácter permanente, en forma continuada, la ruptura no debe quedar al libre arbitrio del empleador, es menester que medien -- causas graves o justificadas.

Con mayor claridad es posible definir la estabilidad absoluta "como el derecho del trabajador para conservar su puesto mientras lo desee y - el empresario carezca de una causa justa para poderlo despedir". (38) En este caso la voluntad del trabajador es materia importante que lo coloca frente a un compromiso vitalicio con la empresa, puesto que la reserva - de disolución contractual por causa justificada, no es sino una garantía patronal frente al imperativo absoluto del mantenimiento del trabajador- en sus funciones.

Por tal motivo se ha considerado este principio como "una verdadera estabilidad consistente en el derecho que se reconoce al trabajador de - continuar en su empleo hasta cuando quiere y puede hacerlo". (39)

No obstante mucho se ha argumentado en torno a la dualidad que presenta la estabilidad tomando como punto de partida el grado de libertad- que se concede al patrón para disolver la relación.

(38) CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral . Buenos Aires, Argentina. Bibliográfica Omeba. 1968. Tomo I Pág.

(39) Enciclopedia Jurídica Omeba. Argentina. editorial Bibliográfica Argentina. Tomo X - Pág. 789.

"Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrón, 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". (40)

"La estabilidad absoluta del trabajador es un derecho de permanencia en el empleo, hasta que ocurra un motivo suficiente (previsto en la ley) que determine la separación del trabajador con o sin pago de indemnización". (41)

Una nota distintiva sería también, la garantía que se ofrezca de -- reingresar al trabajador en sus labores en tanto no exista causa justa -- que motivare un despido. Conforme a lo cual se ha definido la estabilidad absoluta como aquella que "siempre obliga al patrón a reinstalar, -- mientras subsistan las condiciones que motivaron la prestación del servicio". (42)

Mucho se ha cuestionado acerca de la real validez de esta estabilidad, por cuanto sea eficaz su aplicación y existencia. Argumentando algunos que proviene del sector administrativo estatal cuando se implanta en distintos países europeos un régimen de respeto para los puestos públicos; otros más consideran que no existe, pues en caso de justa causa o sea por razones de fuerza mayor, la disolución puede producirse, lo -- que ya no daría la pauta de ser absoluta.

Trueba Urbina considera al respecto que constitucionalmente, en -- nuestro país debería imperar la estabilidad absoluta y no la estabilidad relativa, fincando su polémica al hablar de las reformas ocurridas en 1962: "fuera de los casos en que por disposición de la Ley, el patrón podrá eximirse de reinstalar al trabajador o de cumplir el contra-

(40) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Novena Edición. México, Edit. Porrúa 1981. Tomo I Pág. 221

(41) RUSSOMANO, Mozart Víctor. La Estabilidad del trabajador en la Empresa. Tercera Edición. México 1983. Pág 72.

(42) MORALES SALDARA, Hugo Italo. La Estabilidad en el Empleo. México, Editorial Trillas, 1987 Pág. 23

to de trabajo mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes.- el principio constitucional de estabilidad en el empleo y en la empresa deberá aplicarse mediante el ejercicio por parte del trabajador de la acción correspondiente a fin de hacer efectiva la reinstalación del trabajador en los casos de despido arbitrario o injusto". (43)

Pese a que la legislación mexicana encuadra la posibilidad de reinstalación de un trabajador en su empleo, cuando injustificadamente ha sido despedido, signos notorios de la estabilidad absoluta, es posible determinar que presente ciertas excepciones, consignadas en la misma ley - dando margen al patrón en casos específicos, de eximirse de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización, dándole un carácter eminentemente relativo a nuestra estabilidad.

#### 1.- REQUISITOS.

Se llaman requisitos, a las condiciones necesarias que debe reunir - un trabajador para poder adquirir el derecho a la estabilidad.

Estos requisitos son variables en las legislaciones de los países - que contemplan este derecho, por ejemplo la ley de la República Federal Alemana exige seis meses de prestación de servicios afectivos a un mismo empleador y que éste tenga un mínimo de cinco trabajadores cuya edad mínima sea de veinte años,. Por su parte el Código de Guatemala exige que la empresa tenga un mínimo de veinte trabajadores.

La legislación brasileña considera como requisitos esenciales para lograr la estabilidad, el transcurso de diez años de servicio prestados a una misma empresa; aunque reconoce validez a la que han denominado estabilidad anticipada que se verifique cuando el empleador despide al empleado en vísperas de computar los diez años, sin que haya existido motivo alguno, sancionando a pagar al doble la indemnización correspondiente.

(43) TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo . Teoría Integral. Tercera Edición México. Editorial Porrúa 1975 Pág. 300.

La ley peruana exige tres años de servicios ininterrumpidos, que éstos - sean prestados a un mismo empleador y que la prestación diaria sea de cuatro horas por lo menos. Esta legislación utiliza el calificativo de - - ininterrumpidos, que no todas las legislaciones contemplan.

Es entonces la exigencia de determinar periodo de servicios efectivos lo que la mayoría de las normas establece como requisito y que muchas de ellas han optado por denominar periodo adquisitivo del derecho a la estabilidad.

En México se ha establecido como requisito importante un año de servicio para tener derecho a la reinstalación y que de acuerdo con el ordenamiento jurídico de la Ley Federal de Trabajo se establece:

"Artículo 49.- El padrón 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".

Aunque no por esto deja de considerarse beneficiado por la estabilidad relativa, que le da opción a una indemnización que en los términos de la - fracción I del artículo 50, se considera que "Si la relación de trabajo- fuere por tiempo determinado menor de un año, la indemnización consistirá en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados".

Cuando un trabajador ha rebasado el término establecido de un año - podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que se reinstale en su trabajo o que se le indemnice con el importe de tres meses de - salario. Se garantiza en realidad su permanencia, pues consideramos que desde que inicia una relación de trabajo, el empleado tiene derecho de - gozar de todas las condiciones previstas en la ley, pero además, tiene -

la libertad constitucional de no continuar esa relación por más de un -- año si no lo desea, pues como se ha enfatizado, nadie está obligado a -- prestar sus servicios, sin una justa retribución, pero tampoco por más de un año si es en su perjuicio.

## 2.- FORMAS ESPECIALES DE ESTABILIDAD.

Al determinar las modalidades que la estabilidad presenta, la legis- lación mexicana ha encontrado una forma acertada, que aún cuando no es - perfecta sí ofrece las posibilidades de brindar una permanencia absoluta a los trabajadores cuando se obliga al patrón a reinstalarlos en caso de haber sido separados injustamente, y al mismo tiempo emprender una esta- bilidad relativa en aquellos casos en que se adviertan condiciones que - no justifican aplicar el criterio absoluto, principalmente cuando se po- drían ocasionar trastornos muy serios en el centro del trabajo.

En primer lugar, se puede mencionar a los trabajadores que por las - características que implica su labor están en contacto directo y perman- nente con el patrón y cuya presencia dificultaría el desarrollo normal - de la relación laboral. Situación primordial en la que hubo que recu- rrir al arbitrario judicial, para que fuesen los tribunales del trabajo - los encargados de analizarlo y poder eximir a los patronos de la obliga- ción de reinstalar a dichos empleados.

Una postura equivalente sucede en los casos de empleados domésticos ya que por el tipo de relación, sería difícil que se continuara con la - vinculación, en donde el patrón no desea los servicios de determinado -- trabajador al que despidió y por otro lado éste tendría mala disposición para con la persona que a su juicio lo despidió injustificadamente.

Ahora bien, cuando hablamos de las relaciones laborales existentes, dependiendo de su duración, si las empresas contratan trabajadores para- que ejecuten labores que se refieren a una necesidad permanente del nego- cio, es cuando tiene lugar el contrato por tiempo indeterminado, el cual confirmado el principio de estabilidad, debe subsistir hasta en tanto, -

no haya causa razonable para su disolución. Pero hay ocasiones, en que por el contrario, la contratación obedece a circunstancias extraordinarias y temporales en cuyo caso tiene lugar los contratos para obra y -- tiempo determinados, mismos que terminan cuando desaparecen tales circunstancias, constituyendo no propiamente una excepción, sino una modalidad del principio de estabilidad, como una consecuencia de la naturaleza del servicio que se debe prestar. Estas modalidades las desarrollaremos en el último capítulo del presente estudio con el objeto primordial de establecer la forma especial de estabilidad que presentan estos contratos temporales y su repercusión social.

### 3.- EXCEPCIONES AL PRINCIPIO.

La nueva dogmática del contrato de trabajo, busca ante todo la continuidad del mismo, es decir, garantizarle al obrero que vive de su salario, la estabilidad en la fuente de trabajo, o sea se trata por todas -- las vías, el que los contratos tengan indefectiblemente un límite en su duración y por lo tanto una permanencia en el empleo.

Esta idea proteccionista ha invadido a la totalidad de las codificaciones laborales en el mundo y encuentran fiel reflejo en la legislación mexicana, cuando establece a través de varias disposiciones la garantía para el obrero, en las más variadas formas, iniciando por tener como celebrado un contrato por tiempo indeterminado, en aquellos casos en que -- no se fije una condición en contrario.

Sabemos que frente a esta garantía existen diversos supuestos que -- le permiten al trabajador conservar su derecho a permanecer en su empleo pero como en todo argumento normativo encontramos ciertas excepciones.

En este sentido, si el trabajador despedido injustificadamente demanda la reinstalación, el patrón puede negarse mediante el pago de las indemnizaciones señaladas en el artículo 50 de la ley, siempre y cuando se encuentre en los supuestos establecidos en el artículo 49, que a la -- letra dice:

"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, no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.
- III.- En los casos de trabajadores de confianza;
- IV.- En el servicio doméstico; y
- V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales."

Así pues, la facultad que concede la ley al patrón para no reinstalar es una excepción al principio absoluto de la estabilidad, por ello, para que el patrón pueda acogerse al beneficio de tal facultad, queda obligado a indemnizar al trabajador, lo que equivale a resarcilo de los daños y -- perjuicios causados por una injusta ruptura de la relación de trabajo.

En virtud de estas circunstancias es conveniente hacer una referencia de aquellas relaciones laborales que de alguna manera quedan vinculadas -- con esta disposición legal, cuya denominación es la de trabajos especiales, es decir, "diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, -- presentan, sin embargo, algunas características particulares que exigen -- normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento". (44)

#### A. EMPLEADOS DOMESTICOS:

"El trabajo doméstico, cuya denominación proviene de la palabra latina domus, que significa casa, domicilio u hogar de una persona o familia -- (44) DE LA CUEVA, Mario Op. Cit. Pág. 455.

lia, se presenta en la historia como un fenómeno inherente a toda sociedad dividida en clases sociales". (45)

Para que un trabajador se considere dentro de esta clase, además de las actividades propias a esta categoría se requiere primordialmente que se realicen en el hogar de una persona o familia.

Por lo mismo, el artículo 331 de la ley laboral, considera que "trabajadores domésticos son los que presentan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia".- Del mismo modo, hace una distinción en el sentido de no considerar como tales a las personas que prestan servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanitarios, colegios, internados y - - otros establecimientos análogos, lo mismo los porteros y veladores que prestan sus servicios en ellos. Razón por la cual, este tipo de empleados quedan sujetos a las disposiciones generales o particulares de la ley.

A pesar que desde la ley de 1931 se establecieron algunas normas para regular este tipo de relaciones, observamos que no es suficiente que los trabajadores queden consignados en los ordenamientos jurídicos, es indispensable que formen parte de la conciencia de empleados y patrones.

Un fenómeno que es fácil detectar en las grandes ciudades, es el gran índice de migración de personas de los pueblos vecinos y aún lejanos hacia ellas, lo que ha obligado a millares de mujeres (incluso hombres) a buscar trabajo como domésticas para asegurar un ingreso mínimo, alimentación y habitación. "A una trabajadora doméstica se le piden muchas cualidades, que sea honrada, limpia, cuidadosa, respetuosa, que permanezca atenta desde que la señora, el señor, o el joven abren los ojos, hasta que se retira a descansar el último de los miembros de la familia" - (46) Este tipo de consideraciones, se ha generalizado cuando se emplea a

(45) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 571

(46) BRICERO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del trabajo. México Editorial Colección de Textos Jurídicos Universitarios 1985. Pág. 510.

una persona para que desempeñe este tipo de actividades y de las cuales, a cambio, se corresponde con otra serie más de exigencias.

La ley en vigor plasma trece preceptos en el capítulo XIII del Título Sexto que abarca situaciones de protección y que aclaran esta clase -- de relación, otorgando por supuesto descanso a estos trabajadores para la recuperación de la fuerza física y mental.

El artículo 333 dispone al respecto que disfrutarán de un reposo suficiente para poder tomar sus alimentos, así como un debido descanso por la noche. Al mismo tiempo se reconoce implícitamente, la imposibilidad -- de fijar un horario y que éste por supuesto pudiese responder a las reglas normales de las jornadas máximas de trabajo.

En el artículo 334 se considera que la retribución consiste, además del pago hecho en efectivo, los alimentos y la habitación, que se estiman equivalentes al cincuenta por ciento del salario en efectivo.

En este precepto se establecen dos principios de una gran importancia dogmática:

- a) Primeramente, es necesario hacer la observación, de que es la única norma legal en la que se permite que no todo el salario mínimo sea pagado en efectivo, sino que admite como tal a la habitación y alimentación, al considerarse estos elementos necesarios en el desempeño de esta actividad.
- b) En segundo término, cabe también aclarar, que pese a lo anteriormente dispuesto, se limita esta prestación en especie al cincuenta por ciento de lo que se pague en efectivo, evitando de esta manera que se trate de atribuir un valor más elevado a dichas prestaciones.

Dichos salarios serán considerados profesionales, por lo que las -- Comisiones Regionales, serán las encargadas de fijarlos y someterlos a --

la aprobación de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, tal y como lo establece el artículo 335 de la Ley. Pese a todo lo anterior el problema del salario, sabemos que no ha sido del todo resuelto, ya que posiblemente más de un 90% de este tipo de trabajadores recibe un salario muy inferior al mínimo y sólo en casos excepcionales cabría pensar en salarios integrados con el pago de horas extras, de días de descanso, de prima de antigüedad, de vacaciones, etc.

Conforme al artículo 337 los patrones están obligados, en cualquier situación, a guardar para el trabajador la debida consideración absteniéndose de todo maltrato de obra o de palabra. Disposición que ha resultado de lo más atinada, pues cuántas veces no se ha observado la falta de cordura que tienen ciertas personas en el trato y convivencia diaria para con sus empleados domésticos y que no obstante hasta la fecha siguen siendo objeto de tratos indebidos y discriminatorios.

El patrón deberá proporcionar al trabajador, un lugar cómodo e higiénico para dormir; alimentación sana y satisfactoria, así como condiciones de trabajo que aseguren su vida y su salud. Cooperará además con la instrucción general del trabajador.

Como vemos, estas obligaciones son del ámbito exclusivo del patrón y -- resultaría difícil para un trabajador rescindir la relación de trabajo -- por su incumplimiento dada la notoria ignorancia en que se ve sumido la mayoría de las veces.

Los artículos 338 y 339 consignan también otras obligaciones, como pagar el salario de un mes como máximo, en caso de que se produzca una enfermedad que no sea producto del trabajo. Cuando se trate de una enfermedad no crónica, queda obligado a proporcionar asistencia médica hasta obtener su curación o en su caso hasta lograr que se haga cargo de él, algún servicio asistencial. Si por el contrario se trata de una enfermedad crónica, deberá proporcionar asistencia médica por tres meses cuando más o antes si se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial y siempre y cuando la prestación de servicios se haya prolongado por seis meses,

de lo contrario podrá quedar eximido de esta responsabilidad.

En caso de fallecimiento del trabajador, conforme a lo establecido en el artículo 339, el patrón deberá sufragar los gastos del sepelio.

En lo que respecta a las obligaciones del trabajador el artículo -- 340, establece que debe guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurren donde presten sus servicios, consideración y respeto", y -- sobre todo "poner el mayor cuidado en la conservación y manejo de la casa".

El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones anteriores, faculta a cualquiera de los afectados a rescindir la relación de trabajo -- (art. 341). En el caso del trabajador podrá dar por terminada en cualquier tiempo la relación de trabajo, conforme al artículo 342, mediante el aviso hecho al patrón con ocho días de anticipación. El patrón podrá hacer lo mismo dentro de los treinta días siguientes al inicio del servicio y en cualquier tiempo sin necesidad de comprobar las causas que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponde de conformidad -- con lo dispuesto en el artículo 49 fracción IV y 50 de la ley. En forma excepcional se admite una especie de contrato a prueba, por el término -- de treinta días que se concede al patrón para dar por terminada la relación de trabajo sin que recaiga sobre él responsabilidad alguna, aunque si la relación continúa, sobrepasando este límite se entiende como formalizado el contrato.

Por cuanto se refiere al derecho del patrón de dar por terminada la relación sin que exista causa justificada para ello, es menester aclarar que para poder ejercer esa facultad deberá pagarle al doméstico, la indemnización de tres meses de salario, veinte días por cada año de servicios prestados y los salarios vencidos en su caso, en los términos -- del artículo 50 "por eximirse de cumplir el contrato y por la ruptura -- unilateral que implica de la relación, sin perjuicio de las demás prestaciones a que tenga derecho el doméstico, como la prima de antigüedad y otras". (47)

(47) TRUEBA Urbina, Alberto. Op. Cit. Pág. 347.

Cabe entonces preguntarse, hasta qué punto son respetados los derechos de un trabajador doméstico en nuestros días, en que la situación económica es cada vez más oprimente, ya no sólo de esa clase trabajadoras, sino de aquellas que de algún modo están más seguros social, laboral y económicamente. Es posible entonces creer que el principio de estabilidad se respeta favorablemente en un empleado doméstico, cuando el principal anhelo que se pretende con este derecho es el de asegurar el empleo de un trabajador como garantía para su bienestar personal y familiar.

#### B.- TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Los trabajadores de confianza son aquellos que desempeñan funciones de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización con carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. Tal es la definición que el artículo 9° de la ley les ha dado a esta especial actividad de los trabajadores, pero establece claramente que dicha categoría dependerá de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la simple designación que se dé a un puesto.

Muchas han sido las controversias que alrededor de esta denominación se han suscitado. Desde la ley de 1931 en la que se utilizaba el término "empleado de confianza", no se contaba con una definición ni concepto alguno que diera la oportunidad de establecer una idea clara de estos trabajadores, se mencionaban imprecisamente en los artículos 48 y 126 fracción X; el primero los enunciaba como personas distintas de las que desempeñaban puestos de dirección o de inspección de las labores y serían las personas que ejecutaban trabajos personales del patrono; el segundo de estos preceptos lo señalaba como las personas que desempeñan puestos de dirección, fiscalización o vigilancia. Esta ausencia de precisión trajo consigo que las interpretaciones legales fueran vagas y equivocadas, experiencia que se tomó en cuenta en los años posteriores y que la ley vigente atiende con mayor claridad, pues era necesario establecer, cuándo una función es de confianza por su naturaleza.

La terminología empleada nos hace pensar en dos grupos de trabajadores de confianza, por un lado los que tienen una función de dirección o fiscalización con carácter general en la empresa y los que efectúan trabajos vinculados directa y personalmente con el patrón.

Guillermo Cabanellas considera que son "los que por la responsabilidad que tienen las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que sus funciones se exige, cuentan con fe y apoyo especiales por parte del empresario o dirección de la empresa", (48). Definición que nos hace pensar en una posición distinta de los trabajadores de confianza y los demás empleados, de lo que se desprende que la simple pérdida de la confianza que ha depositado en ellos es suficiente para que un contrato de trabajo no pueda proseguir, signo distintivo que se tomó en cuenta en el artículo 123 constitucional, pues si bien, este precepto estima que sus postulados deben proteger a todo prestador de servicios sin que sea factible establecer categorías entre ellos, también consideró necesario crear la figura especial de trabajador de confianza, sometiénolo a un régimen diferente, sin contrariar sus propios principios.

Así el Capítulo II del Título Sexto de nuestra ley inicia estableciendo que: "Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento". (art.182)

Este enunciado permite confirmar lo dicho anteriormente ya que todas las condiciones de trabajo deben partir de los mínimos legales, permitiendo cualquier ascenso que corresponda a la naturaleza e importancia del trabajo que se presta, pero sobre todo proporcionar igualdad en todas las relaciones laborales que rigen en toda empresa.

Para Baltasar Cavazos la definición que se ha dado en el artículo 9º de la ley, sobre estos trabajadores, es contradictoria en razón de que el primer párrafo "es correcta ya que efectivamente el nombre que se da a los contratos no determina la naturaleza de los mismos", pero "contra (48) CABANELLAS, Guillermo. Op. Cit. Pág. 358.

dice al segundo, que previene que determinadas funciones tienen el carácter de confianza sólo cuando tenga carácter general, lo cual no es exacto" (49). Argumenta que, si por ejemplo en una empresa laboran varios - contadores y nos atenemos a lo que se expresa en el segundo párrafo del artículo en mención únicamente sería empleado de confianza el contador - general, pero no lo serían sus auxiliares; lo que no es acertado, si tomamos en cuenta que en el primer párrafo del mencionado precepto se establece que no es la designación del puesto lo que determina la categoría de confianza del trabajador, sino la naturaleza de sus funciones y aconseja que las empresas lleven a cabo un estudio laboral que les permita - determinar en forma clara quiénes son en realidad sus empleados o trabajadores de confianza.

El concepto empleado de confianza ha sido por lo mismo utilizado por las empresas para extender el número de trabajadores que no quedan regidos por los contratos colectivos, ni forman parte de los sindicatos, sin embargo, es importante determinar que los principios e instituciones fundamentales del derecho colectivo del trabajo: La libertad de coalición, la libertad y el derecho sindicales, la libertad de negociación y contratación colectivas y el derecho de huelga se aplica también a estos trabajadores, además de que no se pueda establecer arbitrariamente un puesto de confianza, pues como se ha visto, este calificativo se dará en función de la naturaleza del servicio que desempeñe el trabajador y no de la denominación que se dé al puesto, es decir, las personas que tengan en sus manos el desenvolvimiento general de la negociación a cuya habilidad y honradez queda confiada, los directores y administradores encargados de supervisar todas las labores, los puestos superiores de vigilancia -- general de los establecimientos encargados de mantener el orden, e incluso los trabajadores que realizan trabajos personales del patrón determinados, claro, por las necesidades múltiples de una empresa, serán trabajadores de confianza, quienes en función de los servicios que prestan -- están sujetos a las siguientes consecuencias, en virtud de las normas -- legales que los rigen:

- 1.- Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores de una empresa pero sí integrar -- sus propios sindicatos y reclamar la celebración de contratos colectivos cuando reúnan los requisitos que establece la ley. Además de esta prohibición, el artículo 183, establece que tampoco se rá tomada en cuenta su voluntad para recuentos en caso de huelga, -- ni podrán ser representantes de los otros trabajadores. "Los trabajadores de confianza, por la naturaleza de sus labores, están plenamente identificados con el patrón y no pueden tener la conciencia revolucionaria de la clase obrera. "(50). Con este argumento se ha querido aclarar la situación de los trabajadores que tienen esta categoría, pues se argumenta que dada la relación directa que tienen con el patrón, sus intereses se inclinarían más por los de éste que por los demás empleados de la empresa; sin embargo, este precepto no les ha quitado el derecho de integrar sus propios sindicatos que deberán reunir los requisitos establecidos en la misma ley.
- 2.- De acuerdo con el artículo 184, las condiciones de trabajo que rijan en una empresa y las que determine un contrato colectivo, serán aplicables a los trabajadores de confianza. Ahora bien, para que algún beneficio no les sea aplicado, por alguna razón especial se manifestará en el contrato que celebren el patrón y la representación sindical.
- 3.- Si se otorgan condiciones de trabajo en proporción a la naturaleza e importancia de sus servicios y en igualdad a las que rijan a los demás empleados, estamos frente a la permisibilidad de aplicar el artículo 57 de nuestra ley, que les faculta para reclamar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la revisión de sus salario cuando éste, no sea renumerador
- 4.- Con el objeto de garantizar el derecho de los demás empleados, ante las violaciones constantes por parte de los patrones, la ley li

(50) Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. Tercera -- Edición México. Porrúa 1975. Pág. 320.

mita a los trabajadores de confianza en el reparto de utilidades; -- por un lado "los directores, administradores y gerentes generales -- no participarán en las utilidades". mientras que "los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de la empresa, -- pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste, al trabajador de planta con la misma característica, se considera este salario aumentado en un veinte por ciento, -- como salario máximo". (Art. 127 fracción I y II).

En lo que se refiere a la permanencia en el empleo de un trabajador de confianza, la ley ha sido determinante, considerándose una de las excepciones más claras de la estabilidad absoluta; por un lado, cuando un trabajador de esta categoría ha sido despedido injustificadamente se encuentra con el artículo 49 en su fracción III, exime al patrón de la responsabilidad de reinstalarlo, mediante el pago de las indemnizaciones -- que se mencionan en el artículo 50. Ahora bien, para que el patrón pueda negarse a reinstalar no basta, con que afirme que el trabajador es de confianza, es necesario que lo pruebe. Si bien las disposiciones generales de la ley establecen las causas de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo, son válidamente aplicables a los trabajadores de -- confianza, en tanto que el patrón, puede separarlos por las causas justificadas de rescisión contenidas en el artículo 47 y el trabajador por su parte, puede separarse del trabajo y exigir el pago de las indemnizaciones correspondientes, en los casos previstos en el artículo 51. Al lado de los cuales ha existido como causa especial de rescisión, la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza, término que la ley de 1931 contenía como causa de terminación, lo que dió lugar a un -- sin número de injusticias, pues era suficiente que el patrón manifestara la pérdida de confianza para que se diera por terminado el contrato. -- Cuando se trataba de un trabajador que había sido promovido de un puesto de escalafón, era factible que regresara a éste, a menos que hubiese -- otro motivo justificado para su despido.

La ley en vigor ha mejorado la condición rescisoria de estos traba-

jadores, pues como lo apuntamos anteriormente, el motivo razonable para su despido deberá ser aprobado por el patrón, si no lo hace o éste no existe, el trabajador queda en la posición de ejercitar las acciones que proceden en el despido injustificado. En caso de que el trabajador haya sido promovido de un puesto de planta, podrá volver a él, salvo que exista causa que justifique su separación. Lo que de cualquier forma no garantiza su permanencia en el empleo, pues si no fue promovido, será simplemente acreedor a la indemnización correspondiente.

#### C.- TRABAJADORES ACTORES Y MUSICOS.

La reglamentación de los servicios de estos trabajadores, es en cierto modo limitada, en virtud de que la gran diversidad que presenta el trabajo artístico no permite una reglamentación minuciosa, la importancia que guardan, sin embargo, como sujetos de relaciones de trabajo no ha dejado de tomarse en cuenta. Al iniciar su regulación se pensaba en contratos de prestaciones de servicios profesionales dadas las características de éstos, pero al realizarse estudios más profundos sobre las actividades que desempeñan se concluyó que se trata de la prestación de un trabajo personal subordinando y cuya situación depende en gran parte de su habilidad o destreza.

En el capítulo relativo a los trabajadores actores y músicos se determina que sus servicios los puede prestar en teatros, cines, centros nocturnos o de variedad, circo, radio y televisión, salas de doblaje y grabación o en cualquier local donde se transmite o fotografe la imagen del actor o del músico, se transmitan quede grabada la voz o la música, cualquiera que sea el procedimiento que se use. Es decir, determina el lugar y la forma que pueden prestar sus servicios, pero no se da una definición específica de trabajador actor, dadas las circunstancias, esto resultaría muy difícil por la gama inmensa de las actividades artísticas y que en última instancia no resultaría indispensable si contamos con la enumeración de los campos en que estos trabajadores se desenvuelven y en la que se supone una relación laboral.

Desde la Asamblea Constituyente de 1917 en que se analizó el problema del derecho del trabajo, se cuestionó también la posición de los campesinos mexicanos, atendiéndolos por supuesto, como la clase revolucionaria de 1910 a 1917 y quienes hasta entonces no habían obtenido ningún beneficio del sacrificio que realizaron durante tantos años. La situación de la tierra que representa nuestro pasado, el presente inmediato y un futuro inaplazable del país, era una preocupación especial, si consideramos que ninguna nación puede hacer gala de la dignidad y los derechos humanos, en tanto su población campesina viva en condiciones inferiores y que hasta la fecha ha sido difícil superar, lo que sin duda provocó la necesidad de que la legislación laboral tomara su participación, pues siempre es indispensable el trabajo de determinadas personas como colaboración en el desarrollo de las labores agrícolas.

En la ley de 1931 se consideraba a los trabajadores del campo, denominándolos peones, como aquellas personas de uno u otro sexo que ejecutan a jornal o a destajo los trabajos propios y habituales de una empresa agrícola, ganadera o forestal, terminología que posteriormente consideraron poco apropiada, puesto que el concepto del peón no es sino el de jornalero que trabaja en cosas materiales que no requieren arte ni habilidad, que los coloca en un lugar totalmente discriminatorio, que tomando en cuenta el principio de igualdad en el trabajo no podía conservarse en la Ley de 1970, en la que ya se les da una consideración especial con los mismos derechos y beneficios que los demás trabajadores.

En el artículo 279 de la ley vigente se considera que tienen el carácter de trabajadores del campo las personas que ejecutan labores propias y habituales de la agricultura, la ganadería y forestales al servicio de un patrón, precepto que excluye de esta categoría a los trabajadores de explotaciones industriales forestales, quienes se registrarán por las disposiciones generales de la ley. En vista de las características especiales que se presentan en las labores del campo, dado que se atienden ciclos agrícolas y propiedades de las tierras, la ley protege en el artículo 280, a quienes prestan sus servicios en forma permanente y continuacundo menos por tres meses, otorgándoles la presunción de ser trabajado-

res de planta, lo que les da la posibilidad de que se apliquen las normas de estabilidad sin ninguna variante: puesto que de acuerdo con lo -- que la ley dispone toda relación de trabajo deberá hacerse constar por -- escrito, a falta de este documento la relación se entiende por tiempo in -- determinado, quedando garantizado por el artículo 282, que a su vez da -- margen para la aplicación de los artículos relativos a las relaciones de -- trabajo en general.

Por otra parte se protege a estos empleados en el caso de que exista un arrendamiento de las propiedades, en el sentido de que "el propietario del predio es solidariamente responsable con el arrendatario, si -- éste no dispone de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. Si existie-- ren contratos de aparcería, el propietario del predio y el aparcerero se-- rán solidariamente responsables". (Art. 281) Precepto que se enuncia con el objeto de evitar que con estas figuras de arrendamiento o del de apar-- cería se dejara sin garantía laboral al trabajador, sobre las obligacio-- nes que tiene el patrón para con él y que contenida en el artículo 283, podemos enunciar de la siguiente manera:

- a) Pagar los salarios correspondientes en el lugar de prestación de -- servicios, en periodos que no sean mayores de una semana.
  
- b) Proporcionar en forma gratuita a los trabajadores, habitaciones ade -- cuadas e higiénicas en proporción al número de familiares o depen-- dientes económicos; además facilitar un terreno contiguo para la -- cría de animales de corral.
  
- c) Mantener en buenas condiciones dichas habitaciones, realizando en su caso, las reparaciones que necesite en forma conveniente.

to de los campesinos mexicanos, si las aplican y sobre todo si les garantiza un empleo permanente que les permita subsistir en las condiciones humanas que todo ser humano anhela.

#### 4.- PERDIDA DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD.

Los intereses privados que afectan al trabajador y el interés público por la producción, la paz social y la estabilidad de los medios de subsistencia, han llevado a la legislación laboral a limitar o restringir las causas que pueden provocar la disolución de las relaciones de trabajo, como protección a la clase trabajadora, salvo auténtica y recíproca voluntad de las partes o algunas otras circunstancias que a veces, hacen imposible continuar con la relación provocando la pérdida del empleo como consecuencia de la terminación del contrato.

#### A.- PERDIDA DEL DERECHO ADQUIRIDO.

En la Ley Federal del Trabajo encontramos regulada la terminación del contrato de trabajo como una de las causas de disolución de las relaciones laborales y que es una proyección de las ideas que surgieron en la Asamblea Constituyente de Querétaro en aplicación del principio de estabilidad.

"La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos que hace imposible su continuación". (51)

Las causas que motiven la terminación, pueden ser de diferentes tipos si atendemos a la naturaleza de ellas, alguna de las cuales provocan que el trabajador pierda el derecho a la estabilidad o permanencia en el empleo y que generalmente son ajenas a las voluntades de las partes, sin embargo hemos juzgado pertinente mencionar todas ellas con el objeto de dar mayor precisión a este concepto.

(51) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Novena Edición, México Edit. Porrúa. Tomo I Pág. 242.

El artículo 53 de la ley, establece como primer causa el mutuo consentimiento de las partes, motivo usual en que las relaciones de trabajo suelen terminar, sobre todo en los casos en que se otorga convenio ante la Junta, dado que éste tiene la presunción de ser legal y evitarle a futuro un juicio al patrón. Ahora bien, aunque sea frecuente esta forma de terminación, la práctica diaria ha demostrado que normalmente se produce en forma unilateral por la renuncia del trabajador y que es un derecho de que goza éste último para separarse definitivamente de su empleo, caso en el cual el derecho a la estabilidad que había adquirido, termina también, puesto que es por el deseo del trabajador el no continuar prestando sus servicios sin que exista causa alguna de incumplimiento del contrato, lo que no implica que el trabajador renuncie a sus salarios, indemnizaciones o demás prestaciones a que tiene derecho, de lo contrario y de conformidad con el artículo 33, dicha renuncia sería nula. Al respecto el maestro Trueba Urbina considera que "la manifestación del trabajador de dar por terminado su contrato no requiere para su validez de la aprobación o intervención de los tribunales del trabajo. La renuncia debe ser libre y espontánea y constar por escrito y firmado por el trabajador o con su huella digital". (52).

En este supuesto legal, el patrón queda obligado al pago de lo debido, pero carece de toda responsabilidad indemnizatoria. Con respecto al trabajador pueden presentarse tres situaciones especiales:

- a) Se el patrón consiente en la renuncia del trabajador, queda éste exento de toda responsabilidad.
- b) Si el trabajador renuncia sin que concurra el consentimiento del patrón y renuncia antes de cumplir un año de servicio habiéndose comprometido a prestarlos por más tiempo, queda sujeto a la responsabilidad civil en caso de que exista.
- c) Por último si el trabajador renuncia sin dar su conformidad el patrón, pero renuncia después de haber prestado sus servicios por más de un año, en ningún momento estará sujeto a responsabilidad civil.

Una segunda causal de la terminación laboral consignada por la ley es la muerte del trabajador, y que evidentemente da la imposibilidad de continuar una relación laboral. En este supuesto el patrón tiene ciertas obligaciones dependiendo de dos circunstancias especiales:

- a) Por una parte si el fallecimiento no es consecuencia de un riesgo de trabajo, el patrón quedará obligado a pagar la prima de antigüedad que le corresponde más las prestaciones a que hubiere tenido derecho el trabajador, a los beneficiarios de éste y que expresamente se señalan en el artículo 501.
- b) Si por el contrario la muerte es producto de un riesgo de trabajo, está obligado al pago de dos meses de salario por concepto de gastos funerarios, más indemnización que consiste en "el importe de seiscientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió de incapacidad temporal". (Art. 502).

En ambos casos, el patrón tendrá que hacer el pago a los beneficiarios en los términos del artículo 501: "Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

- I.- La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o más:
- II.- Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador.
- III.- A falta de cónyuge superviviente, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siem-

pre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

IV.- A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas - que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él:

V.- A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, - el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Por último debemos apuntar si la muerte es consecuencia de un riesgo de trabajo y opera el régimen del Seguro Social, el patrón queda relevado de toda responsabilidad y los beneficiarios recibirán directamente del Instituto las prestaciones a que dicho ordenamiento se refiere en -- los artículos 71 al 73.

Una causal más señalada en la fracción III del artículo 53 se refiere a la terminación de la obra o el vencimiento del término o inversión del capital, en la inteligencia de que esta causa opera si fue legítima la fijación de un término de duración y si al vencer no subsiste la materia de trabajo, estudio que concretamente analizaremos en el capítulo relativo a contrataciones temporales.

La incapacidad física o mental e inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo es otra causa de terminación y en la que se pueden presentar también diferentes hipótesis, - considerando la naturaleza de tal causal:

a) Suponiendo primeramente, que la incapacidad no haya tenido como -- origen un riesgo de trabajo y no opere el Régimen del Seguro Social el empleado puede exigir que le acomode en un puesto compatible con sus aptitudes (Art. 54), aunque el patrón no tiene la obligación - de crear un puesto, ni mucho menos puede desplazar a otro trabajador para reubicar al que padece la incapacidad, queda entonces con-

la única responsabilidad del pago de un mes de salario y doce días por cada año de servicio, como prima de antigüedad.

- b) En caso de que la incapacidad no haya sido producto de un riesgo de trabajo, pero se encuentra inscrito al régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social, obtendrá los beneficios señalados en los artículos 128 al 136 de la ley de esta Institución.
- c) Cuando la incapacidad sí sea consecuencia de un riesgo de trabajo - en el que no opere el régimen del Seguro, "la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario". (Art. 495 L.F.T.)
- d) Si deviene la incapacidad de un riesgo de trabajo encontrándose inscrito al Seguro Social, el empleado tiene derecho a las prestaciones en dinero y en especie consignadas en los artículos 65 al 76 de la ley de este organismo, toda vez que especifica que el patrón queda relevado de toda responsabilidad.

La responsabilidad del patrón por no inscribir o por inscribir irregularmente a sus trabajadores al Instituto pueden ser muy serias atendiendo a lo expuesto en los artículos 84 y 96 de la Ley del seguro, el primero de los cuales se refiere a los capitales constitutivos que se financian en caso de que el patrón no inscriba, dentro del término legal pero después de ocurrido el riesgo de trabajo o tenga cotizando en forma incorrecta al trabajador; el segundo de estos preceptos alude a los daños y perjuicios que se equiparan a un capital constitutivo que debe pagar el patrón al instituto por enfermedad o accidente no profesional, cuando no inscriba a sus trabajadores o cotice para ellos en un grupo inferior de cotización del que corresponde.

Otra causa de terminación expuesta en la misma fracción III, se refiere a la inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo. "Gramaticalmente, la inhabilidad significa falta de habilidad, talento o instrucción; carencia de cualidades y condi-

ciones necesarias para hacer una cosa: Así pues una situación es la incapacidad física o mental derivada de una enfermedad o accidente y otra muy distinta la falta de aptitud para ejercer un trabajo". (53) En este último caso, que presenta ciertas dificultad, la relación termina por falta de aptitudes o de destreza a menos que el trabajador hubiese aprobado satisfactoramente un examen de capacitación.

Es posible además de estas circunstancias, el que se provoque la terminación de un contrato por causas englobadas en las relaciones colectivas, pero que indiscutiblemente afectan al trabajador en forma particular, y a las que la fracción cuarta del artículo que venimos analizando nos remite:

"Artículo 434.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:-

- I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.
- II.- La incoestabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV.- Los casos del artículo 38 y
- V.- El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Algunas variantes señaladas en el artículo, ya las hemos analizado, consideraremos entonces aquellas que son diferentes y que nos preocupan por las consecuencias que presentan, en particular en cuanto a la permanencia y conservación del empleo se refiere y que definitivamente quedan fuera del alcance del patrón o del trabajador, pero como en los casos anteriores la ley ha tomado medidas precautorias con el objeto de evitar -

(53) RAMIREZ, Fonseca, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. Pág. 51.

el desamparo total del trabajador concientes que su empleo es la fuente mas importante de su subsistencia.

Abordaremos en primer término la fuerza mayor, fenómeno natural de orden físico o moral, que está fuera del alcance de toda previsión y cuya causa es absolutamente ajena a la voluntad del hombre; en el aspecto físico podríamos citar un temblor de tierra, inundación o cualquier otro fenómeno provocado por la naturaleza; en el aspecto moral podría ser una invasión extranjera o una guerra civil, el caso es que se trata de situaciones ajenas a la voluntad del patrón o sustentador de las medidas de producción. El caso fortuito "es un acontecimiento que si bien escapa a la previsión humana, tiene su causa en el funcionamiento mismo de la explotación, es la falta objetiva, es decir, la falta, no del empresario sino de la industria". (54). De cualquier forma para que alguno de los sucesos sean causa de la terminación de la relación de trabajo es necesario que se trate de un acontecimiento de carácter definitivo, de lo contrario, es decir, si solo es temporal, ocasionaría únicamente la suspensión laboral. Para que opere entonces la terminación de la relación laboral, es indispensable que la Junta lo apruebe, siguiendo previamente el procedimiento indicado en el artículo 892 de la ley. Si es aprobada, el patrón quedará obligado a pagar una indemnización equivalente a tres meses de salario.

En cuanto a la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación es evidente que si no se cuenta con el presupuesto suficiente para cubrir los gastos de una explotación resulta más difícil aún continuar con la relación de trabajo, para lo cual el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos de naturaleza económica y poder decretar la terminación del contrato, quedando obligado entonces, a indemnizar a los trabajadores con un importe de tres meses de salario, si no ob tiene la autorización deberá hacerlo conforme al artículo 50 de la ley.

Una causal mas es la que se refiere al agotamiento de la materia --

(54) RAMIREZ Fonseca, Francisco. Op. Cit. Pág. 76.

objeto de una industria extractiva, como el caso de las minas, donde ante la imposibilidad de extraer metal la vía factible es la terminación de la relación de trabajo, para cuyos efectos se considera que transcurrido el tiempo, concluida la obra o agotada la inversión, la terminación operará en forma automática y sin necesidad de previa autorización, ni de aviso alguno a la Junta. De conformidad con el artículo 436 los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario.

Por último el concurso o quiebra legalmente declarado, será causada terminación, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajadores. Cuando el activo es insuficiente para cubrir el pasivo deviene la insolvencia que se llama concurso cuando se trata de una persona física o quiebra en el caso de una persona moral. Cuando han sido declarados legalmente significa que habiendo cesado en sus pagos la persona física o moral, la declaración se ha realizado de oficio a petición de ella misma, o de uno o varios acreedores o del Ministerio Público, por el Juez competente siguiendo los requisitos legales correspondientes, en uno de los cuales se hace constatar que la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de los trabajos.

Como consecuencia de esta circunstancia el patrón tiene en primera instancia, la obligación de dar aviso de la terminación para que la Junta, siguiendo los trámites respectivos, la apruebe o desapruebe y en segundo lugar pagar una indemnización a los trabajadores consistente en tres meses de salario más la prima de antigüedad consignada en el artículo 162 de la ley.

En todos los casos anteriores la continuidad de la relación laboral es definitivamente imposible, la mayoría de ellas provocadas sin culpa alguna de las partes y no ocasionando mas responsabilidad que la del patrón, generalmente de carácter indemnizatorio cuando las causas así lo exigen dejando al trabajador sin alternativa alguna de recuperar nuevamente su empleo.

## B.- EL DESPIDO COMO OBSTACULO DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD.

Diversas situaciones se plantean en torno a la posibilidad de disolver el vínculo contractual laboral. La tendencia general sabemos que -- consiste en el mantenimiento de la relación de trabajo y de esa manera -- se formula en los textos constitucionales, concretándose en los códigos- y leyes de trabajo al fijar la inamovilidad de los trabajadores, es decir la imposibilidad de despedirlos sin mediar alguna de las causas previstas en la ley, con el objeto primordial de hacer menos frecuente la -- disolución del contrato sin legítima razón para ello.

El despido "acto mediante el cual el patrón hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios ". (55). Ha dejado de ser un derecho absoluto, pues la declaración de voluntad en forma arbitraria resulta -- casi impotente para producir la ruptura del vínculo laboral, gracias a la ley que establece los casos específicos en que puede ser considerado válido ese rompimiento. Se ha establecido, que la rescisión del contrato de trabajo por la voluntad del empleador se denomina despido, constituyendo uno de los más interesantes modos de disolución de ese negocio jurídico, en razón de las consecuencias jurídicas que la ley hace derivar de su práctica. Es considerado por lo tanto como "un acto unilateral en virtud del cual, el patrón da por terminada la relación laboral, con -- base en una causa o violación grave de incumplimiento imputable al trabajador". (56).

Si el elemento mas importante de este estudio es la estabilidad, resulta fácil comprender por qué el despido es uno de sus mas frecuentes -- obstáculos, ya que la intención principal es garantizar al trabajador su derecho a una ocupación lícita de la que no puede ser despojado mientras desempeñe debidamente los servicios requeridos, de lo que se concluye -- que el empleado no puede ser despedido, sino por motivo de falta grave -- debidamente comprobada y que nuestra ley ha dejado claramente plasmado, -- señalando en el artículo 47 las causas que pueden dar lugar a la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad alguna por parte del pa-

(55) DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décima Edición. México Editorial Porrúa, S.A. 1981. Pág. 229.

(56) MORALES Saldaña, Hugo. La Estabilidad en el Empleo. México. Editorial Trillas. --- 1987. Pág. 89

trón enumerándolas de la siguiente forma:

- 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 atribuye al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador ;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u 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 obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;
- IV.- Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves -- que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales -- durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la única causa del perjuicio;
- VII- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o lugar de trabajo.

- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer - asuntos de carácter reservado, con perjuicios de la empresa;
- X. Tener el trabajador mas de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- 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;
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga el trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de -- igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiera.

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 rescisión

deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando - a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación - al trabajador.

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

Con respecto a estas causas se han realizado diferentes considera- ciones, en virtud de la interpretación de la ley, que es necesario men- cionar con el objeto de dejar claramente sentado la justificación de su- regulación:

- a) El engaño del trabajador o del sindicato creado por la prestación - de documentos falsos que acrediten su capacidad o aptitud y que ló- gicamente se observa con el desarrollo de las labores, provocando - la inconformidad del patrón, quien necesitando de un empleado que - sea lo suficientemente capaz de desempeñar determinada labor, no -- cumpla con el requisito, pero sobre todo habiendo de por medio un -- engaño, se faculta para poder rescindir la relación, teniendo como -- término para hacerlo treinta días, suficientes para poder determi- narlo y denunciarlo, ya que de no hacerlo en ese periodo se enten- derá que el trabajo desempeñado ha sido de su agrado, convalidándo- se el contrato.
- b) El caso de faltas de probidad u honradez por parte del trabajador, - es un motivo mas de disolución; entendiéndose que todo trabajo debe ser desempeñado con la mayor lealtad posible para poder crear un -- ambiente de confianza que permita el buen desenvolvimiento tanto de las relaciones personales como de las laborales, más aún en lo que -- se refiere a la falta de honradez, ya que constituye una conducta - delictuosa que además de provocar la ruptura de la relación, por la simple posibilidad de que se vuelva a presentar, convierte tambié- n al trabajador en un delincuente factible de ser sancionado por las -- leyes penales, al lado de la cual encuadran los actos de violencia -- amagos, injurias o malos tratamientos, pues a que patrón le agrada-

que se altere la disciplina de su empresa, más aún cuando está en juego su vida propia, la de su familia e incluso la de los empleados mismos, provocando un ambiente de tensión y desconfianza y hasta falta de respeto en el trabajo. En cuyo caso la ley ha considerado la posibilidad de rescisión a menos que haya mediado provocación de terceras personas o que el trabajador haya obrado en defensa propia.

- c) La fracción tercera referida a que el trabajador cometa alguno de los actos anteriores provocando la alteración de la disciplina en el lugar en el que se presta el trabajo, evidentemente provocan la ruptura de las relaciones, específicamente en los casos en que se provoca la paralización total o parcial de las labores, pues esto atenta contra la industria y el interés social.
- d) Una causa justificada más, es la que se refiere a los actos mencionados que se provocan fuera del trabajo en contra del patrón o de sus familiares, más aún si son tan graves que hagan imposible el cumplimiento de las obligaciones laborales, tanto de naturaleza física como moral, provocando indiscutiblemente el rompimiento del vínculo.
- e) Otro caso más es cuando el trabajador por su imprudencia o descuido compromete la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él, que al igual que en las fracciones IV, V, y VI provoca la rescisión del contrato, pues como se puede apreciar la conducta a que en este caso se alude tiene alcances todavía más graves, atentado contra la integridad física de la negociación y de los empleados, aunque aquí la variante presentada es la imprudencia o negligencia, es decir no se habla de intencionalidad, aún cuando los efectos sean los mismos.
- f) La octava fracción del artículo en mención se refiere al caso en que el trabajador comete actos inmorales en el establecimiento, tomando en cuenta que la obligación de todo trabajador es guardar moralidad en el desempeño de sus tareas y aun fuera de ellas, pues la

sociedad y las leyes siempre han sancionado los actos inmorales que vayan en contra del orden público y de las buenas costumbres.

- g) Si se considera que en toda empresa es factible la posibilidad de -- creación de objetos o de métodos de producción especiales, es necesario pensar en el derecho que se tiene de evitar que éstos se propaguen para ser explotados por terceras personas con excepción claro, si se trata de casos de utilidad pública, razón por la cual se ha determinado como causal de rescisión el hecho de que el trabajador revele los secretos de fabricación o dé a conocer asuntos de -- carácter reservado causando perjuicios a la empresa, pues en toda -- relación laboral debe reinar la fidelidad y una falta de estos requisitos iría en contra del buen desarrollo del servicio.
- h) La legislación ha querido dejar clara la necesidad de que la prestación del servicio sea constante y permanente para lograr la prosperidad industrial y personal, por eso se ha considerado causal de -- rescisión que el trabajador incurra en más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días sin permiso del patrón o sin -- existir una causa justificada para ello.
- i) La desobediencia del trabajador al patrón o a cualquiera de sus representantes, sin motivo alguno en los casos de trabajo contratado, es motivo de disolución si se considera que el respeto y la obediencia permite un adecuado desenvolvimiento del trabajo.
- j) El desempeño de algunas actividades exige que se sigan estrictamente ciertas medidas de seguridad con el objeto de evitar accidentes -- o enfermedades de trabajo, que en todo momento el patrón está obligado a proporcionar, por consiguiente cuando el trabajador es quien se niega a adoptar esas medidas preventivas exponiéndose a sufrir -- un riesgo de trabajo, el patrón puede dar por terminada la relación -- y evitar que se produzca dicho riesgo, pues entonces quedaría con la obligación de cubrir indemnización, entendiéndose que la negligencia fue por parte de él.

- k) En forma homogénea se presenta el hecho de que asista el trabajador en estado de embriaguez a realizar sus labores o bajo el efecto de algún narcótico o droga enervante, puesto que además de estar impedido para desempeñar adecuadamente sus labores, puede poner en peligro su vida o la de sus compañeros, por los efectos que producen -- esos enervantes.
- l) Puede darse por rescindida la relación, cuando el trabajador se encuentra bajo pena de prisión impuesta por sentencia ejecutada, que impida que éste cumpla con el contrato, pues físicamente es imposible que desde el lugar donde purgue su condena pueda continuar sus obligaciones laborales.
- ll) Debido a que el legislador no puede prever la gran variedad de acontecimientos que se pueden producir en las relaciones laborales, se plasmó con aciertos el enunciado de la última fracción a fin de dar una mayor amplitud en los casos de rescisión, apuntando como tales las causas análogas a las que se han establecido, que sean de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere para lo cual la Junta tendrá que considerar si dichos requisitos se cubren en la medida apuntada por esta última fracción y de crear la rescisión del contrato.

Como se puede apreciar las causas de rescisión se encuentran sujetas a un régimen doble, por un lado las señaladas en la ley y por otro las causas análogas que estime la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la misma gravedad. Ahora bien, si como en todas las normas jurídicas, las relativas a la rescisión laboral han de ser interpretadas, deberá -- procurarse una interpretación restrictiva, tratando de que sea en favor del trabajador, debido a que si la rescisión es una medida de excepción, cuyo efecto consiste en disolver las relaciones de trabajo, no se encuentra en oposición radical con el principio de estabilidad, pues no se podría dejar al arbitrio del trabajador el cumplimiento de sus obligaciones. Claro está, que entonces funcionaría como un grave obstáculo para -- el principio, el que se actuara con arbitrariedad para con el trabajador,

que cumpliendo adecuadamente con sus deberes, es despojado de su empleo a través de una indemnización y en algunos casos sin que ésta exista. -- Se puede pensar que la ley ha protegido a los empleados para que denuncien estos casos, pero conviene cuestionarse hasta qué punto son resueltos satisfactoriamente estas situaciones para procurarles un empleo a futuro sin mayores conflictos, por lo que se ha planteado que la idea del despido debe desaparecer, para ser sustituida por un juicio breve, de--- cían nuestros antepasados, no mas largos de diez o quince días, en el -- cual cumpliéndose las formalidades esenciales del procedimiento se solicite la rescisión o terminación de las relaciones de trabajo; en ese periodo, el trabajador continuaría prestando sus servicios y percibiendo su salario .

Esta idea puede resultar una solución factible en la que se evitarían muchas injusticias, aunque crearía mayor actividad en cuanto a la -- infinidad de casos que diariamente se presentarían, sería entonces necesario preguntarse si las Juntas serían suficientes para subsanarlas, si se tendría que crear nuevos organismos que se encargaran específicamente de atenderlos o simplemente se desecha la sugerencia por implicar un juicio inútil motivador de pérdidas de tiempo y de esfuerzo. Lo que no debe olvidarse nunca es la necesidad de garantizar efectivamente el empleo a los trabajadores, más aún en nuestros días en que cada vez es más difícil subsistir con los sueldos habidos, peor aún sin un empleo fijo o por lo menos seguro.

##### 5.- DERECHO DE REINSTALACION.

Como hemos visto si dentro de la relación laboral surge una causa -- de las señaladas en la ley imputable al trabajador, el patrón podrá hacer valer su derecho de rescindir el contrato sin incurrir en responsabilidad alguna. Pero en el supuesto de que el patrón lleve a cabo esa rescisión sin existir una causa legal, es recomendable promover la acción -- de reinstalación, en atención al principio de estabilidad en el empleo y la seguridad social, o pedir una indemnización en aquellos casos en que la relación laboral resulte imposible. Lo que, como se refirió en el --

capítulo anterior, se ha consagrado constitucionalmente en el artículo - 123 fracción 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 salarios. 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".

En este sentido la Ley Federal del Trabajo incrementa el monto fijado por la constitución para el caso de las percepciones, consecuencia de la indemnización, producto de un despido injustificado:

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

Si el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo".

Ahora bien, cuando un despido se ha consumado se presenta la posibilidad de iniciar los procedimientos laborales ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, especialmente cuando el trabajador no acepta la existencia de la causa en la que se apoyó el patrono para decidir el despido, en cuyo caso puede inconformarse y obtener, a su elección, el cumplimiento de las obligaciones que derivan de la relación de trabajo, a través de la consecuente reinstalación y el pago de los salarios que hubiese dejado de percibir o bien el pago de una indemnización de tres meses de salario.

Esta oportunidad de defensa de los derechos son una consecuencia --

primordial de la esencia que engloban las normas jurídicas y la consagración fundamental de la estabilidad, ya que de no existir o de negarse a los trabajadores el derecho de acudir ante las Juntas, se estaría en presencia de negar la existencia de los derechos mismos.

Se ha consagrado entonces, la reinstalación como un ejercicio del derecho a la estabilidad, provocando una de las polémicas más duras en la interpretación jurisprudencial y doctrinal de las normas de la relación-laboral, y que a lo largo de ella ha quedado definida como "la restauración del trabajador en los derechos que le corresponden en la empresa derivadas de la relación jurídica creada por la prestación de su trabajo". (57). Es decir consiste en poner el trabajador nuevamente en posesión de su empleo, pero no precisamente en forma física, sino jurídica, que implica un restablecimiento del trabajador en los derechos que le corresponden en la empresa, no solo de aquellos que ya disfrutaba antes de provocarse el despido, sino también los que debió adquirir por la prestación de servicios durante el tiempo que estuvo separado del trabajo, computándose entonces este periodo en su antigüedad y para percibir el salario correspondiente a las vacaciones que no hubiese disfrutado. Es decir se trata de garantizar plenamente el reintegro de los empleados.

La reinstalación obligatoria, no del todo ha sido aceptada por los tratadistas, indicando que es antieconómica, antijurídica y antisocial.

"Es antieconómica porque pugna contra la esencia misma del Derecho del Trabajo, cuya finalidad, encarece la mano de obra y en un momento determinado expone a los trabajadores a quedar sujetos a ciertas inmoralidades, en muchos casos inevitables, en el proceso del trabajo. Decece la productividad en las empresas en virtud de que el trabajador no podrá ser despedido, posiblemente, a pesar de su mala fe o de su indolencia al no desempeñar el trabajo en la intensidad y calidad convenientes; implica ante la negativa del patrono de reinstalar, la obligación de cubrir las indemnizaciones prácticamente eliminadas, que superarían inclusive, las relativas a incapacidades y accidentes de trabajo".

(57) De La Cueva, Marfo. Op. Cit. Pág. 258.

"Es antijurídica porque se desnaturaliza la esencia del contrato de trabajo, cuya base natural es el mutuo acuerdo de voluntades, aboliéndose, unilateralmente, el consentimiento individual del patrono. En muchos casos, el empleador no estará en posibilidad de probar las causas del despido, aunque sean justificadas, como en los casos de sabotaje de tortuguismo, de injurias en privado y sin testigos al patrono o a sus familiares, o bien aunque el patrono esté en condiciones de justificar el despido de un obrero, son incontables los casos en que no es prudente hacerlo, como el de los empleados desleales que ponen en peligro la vida misma de la empresa o por lo menos su prestigio, o el de los familiares-injuriados, cuyo honor les impide acudir a los Tribunales de Trabajo, a repetir o denunciar los hechos y las circunstancias de la injuria".

"Finalmente...es antisocial porque la imposición forzosa de un contrato es para todo ser humano algo positivamente, intolerable e indigno que obstaculizaría necesariamente, el natural perfeccionamiento de las relaciones de trabajo, al provocar situaciones de animadversión personal, que bien pronto se traducen en formas generalizadas de lucha de clases". (58).

Esta transcripción de las ideas notables del Dr. Baltasar Cavazos, manifestación de una gran trayectoria jurídica y una extraordinaria experiencia en materia laboral, es sin duda alguna, motivo de largas horas de reflexión, por cuanto a la necesidad de existencia de una figura tan especial como lo es la reinstalación obligatoria, más aún si consideramos la situación específica de un empleado que, en uso de su derecho, exige el reingreso en un lugar donde, por las razones que fueren, ya no se le acepta tan fácilmente y en cuyo caso convendría más que solicitar su indemnización.

Pero esta figura no ha surgido a la luz del derecho por razones caprichosas, sino como un anhelo de protección al trabajador y un afán de

(58) CAVAZOS Flores, Baltasar. La Estabilidad en las Relaciones Laborales. Revista "El Foro". Organó de la Barra Mexicana, Colegio de Abogados. México. Núm. 37. 1962, Págs. 63 y 64.

garantizar una mayor tranquilidad a los empleados, como una proyección de la libertad del ser humano para trabajar o recibir los servicios de otra persona, sin que medie coacción o violencia en su voluntad, delimitando la ley en forma específica y para que esto no suceda, los casos en que el patrón puede ser eximido de la obligación de reinstalar a un trabajador, en el artículo 49, situaciones que específicamente hemos analizado como causas excepcionales del derecho a la estabilidad, y que no -- constituyen una negativa de su intención, simplemente una variante más -- que pueda presentar. Es entonces importante que todo trabajador víctima de las muy frecuentes injusticias patronales, haga valer su derecho de -- reinstalación cuando así convenga a sus intereses y a su tranquilidad la -- boral futura, de no ser así, es importante que piense en la otra opción -- con la que cuenta para su seguridad y dignidad personal.

### **CAPITULO III**

## CAPITULO III

## LA ESTABILIDAD RELATIVA

Muchas son las consecuencias que derivan de la intención legal de preservar las relaciones laborales en el tiempo, de mantener vivo el vínculo contractual que permita al patrón elevar el desarrollo de su producción, pero principalmente de satisfacer las demandas laborales de un país que defiende y aspira a un desarrollo económico, social, educativo pero sobre todo industrial. Esto solo se puede conseguir a través de la mutua participación y de la aplicación eficaz de las máximas aspiraciones plasmadas en la ley.

Es sorprendente la participación que para tales efectos trae consigo el principio de estabilidad que independientemente de su consideración de ser absoluta o relativa, nutre a la relación de trabajo en mayor o menor grado, de una frondosa vitalidad en su desenvolvimiento y de una vigorosa solidez en su duración, constituyendo las notas básicas que pretende el ordenamiento jurídico a fin de establecer un equilibrio tenaz y justo en la vida laboral de toda nación.

## 1.- DISTINCION PREVIA.

En forma aparejada a la llamada verdadera estabilidad, que se propone excluir el poder discrecional del patrón para dar por terminado un contrato de trabajo, se haya la muy criticada estabilidad relativa, que a diferencia de la absoluta que tajantemente impone la reinstalación obligatoria, se flexibiliza en consideración a diferentes circunstancias obrero-patronales que harían imposible la continuación del trabajo si ésta se impusiera, convirtiendo el medio de solución en una indemnización, que tiene como efecto no dejar en un total desamparo al trabajador que ha sido separado de su fuente de ingresos justificada o injustificadamente.

Han sido diversas las connotaciones que al respecto de la estabilidad relativa se han planteado, la mayoría de ellas coinciden en señalar la como aquel principio que permite al patrón en grados variables, disol

var la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización. Luego entonces impide también la producción del despido injusto o arbitrario sin su concebida sanción, a fin de proteger al trabajador y sólo otorgarle al empleador el derecho de disolución si sobreviene alguna de las causas económicas, técnicas o éticas que legalmente se han regulado.

Por consiguiente la estabilidad como todos los derechos no es totalmente absoluta, tiene más bien un carácter relativo en el que no se establece indisoluble la relación de trabajo y es así como se ha consagrado en nuestro país, permitiendo una elasticidad tal, que a más de proteger al trabajador o reprimir al patrón, pugna por una vinculación seria, duradera, llena de respeto y armonización que conjugados todos, tiendan a elevar la conceptualización del trabajo.

Un estudio adecuado que permita su justificación debe partir de la naturaleza jurídica del contrato individual del trabajo en virtud de la idea tendiente a fijar en forma indeterminada la duración de las relaciones obrero-patronales salvo disposiciones en contrario que conforme a nuestra ley se regula en los términos siguientes:

"Artículo 35.- 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."

No se trata entonces, simplemente de limitar el periodo de duración de un contrato, es necesario señalarlo claramente cuando la naturaleza del trabajo así lo requiera, que al no estar cargado de esta característica será considerada indeterminada la relación.

Por cuanto a las normas encargadas de disciplinar la duración de las relaciones en las que se ve plasmada la idea de la estabilidad relativa, determinan como regla general el que se verifiquen por tiempo indefinido y a manera de excepción por tiempo u obra determinados o para la inversión de capital.

En suma la estabilidad relativa, consiste en el derecho de los trabajadores que así lo quieran, de continuar por tiempo indeterminado su relación de trabajo salvo que tengan menos de un año de antigüedad, estén en contacto directo con el patrón, sean empleados de confianza, domésticos o eventuales o incurran en una causal de rescisión, excepciones que señala concretamente la ley y que previamente han sido analizadas.

Se ha querido entonces prolongar la vida del vínculo laboral, pues al celebrar un contrato cuya característica sea el plazo indeterminado a medida que transcurre el tiempo, el empleado se vincula cada vez más a la empresa, volviéndose más difícil que un rompimiento injusto e inmotivado se presente, pues ese lapso que ha transcurrido es portador de más derechos, uno de los cuales es el de un monto mayor de indemnización, -- pues ésta debe ser proporcional al tiempo de servicios, es decir crea la figura llamada antigüedad. Se trata entonces de un principio de base cuya eficacia no depende de la voluntad de las partes y que solamente puede ser variado por la naturaleza misma del trabajo.

Cuando un trabajador ha quedado contratado por una relación con esta característica es denominado empleado de planta, principalmente porque su desempeño será fijo e ilimitado. Para su existencia es indispensable que el servicio prestado constituya una necesidad permanente de la empresa, es decir que se trate de las actividades normales, constantes y uniformes de ella, no se requiere únicamente que el servicio se preste -- todos los días, sino que sea de manera uniforme en periodos fijos.

La idea de este tipo de trabajo fue acogido en el artículo 158 de -- la Ley con el objeto de fijar una base para la determinación de antigüedad de los trabajadores.

La ley no hace distinción alguna de los trabajadores de planta, por en marcha el principio de igualdad, han sido las circunstancias de -- diversas empresas, como la azucarera, las que han motivado que se subdivida en virtud de la multiplicidad de actividades necesarias en el establecimiento que acarreen la probabilidad de fuentes de trabajo que aún -- cuando no exigen su diario cumplimiento si se presentan en periodos especiales que constituyen un ingreso más en los empleados que pueden proporcionarlos, satisfaciendo no solo, las necesidades del patrón en cuanto a su producción, sino también, las de las personas que aún cuando tienen una actividad determinada, saben que cuentan con una remuneración -- más determinada época del año.

Pueda entonces establecerse una gran variedad de relaciones por -- cuanto a su duración se refiere, lo cierto es que cualquiera de ellas -- debe partir de las dos especiales ramas en que fundamentalmente se pueden presentar, el contrato por tiempo indefinido, considerado como la regla general o por tiempo determinado en el que podrían agruparse las distintas formas de contratación atendiendo a la naturaleza del trabajo y -- en las que existe una nota común, que se trata de labores solo desempeña das mientras subsiste el objeto u obra por realizar.

Tanto los tratadistas mexicanos como los extranjeros, se han inclinado por reconocer la superioridad del contrato por tiempo indefinido, -- y es claro que así ocurra, ya que siendo la relación de trabajo una liga profundamente humana que vincula al trabajador y a su familia con miras a un mejoramiento futuro, el hombre que aspira a laborar en determinada empresa lo hace con la intención principal de labrar su propio porvenir, con mayor razón, si en la evolución de la contratación, el tiempo de servicio es un elemento básico para generar mejores prestaciones. El patrón por su parte necesita individuos no sólo con la especialidad técnica o profesional requerida, sino que cubra las peculiaridades nacientes en la empresa y no le conviene estar sufriendo constantemente altibajos de ingresos y retiros, menos aún de los trabajadores eficientes y responsables.

A pesar de esto, algunos patrones temen la celebración de contratos

con este tipo de duración, pues la relación poco a poco se va tornando - casi indisoluble, pero posiblemente no se ha pensado que un hombre que - trabaja honestamente y con gran sentido de responsabilidad queda salva-- guardado de los vaivenes del futuro, en que difícilmente provocaría un - rompimiento innecesario, más aún contribuiría al desarrollo tenaz de la - empresa, no obstante y en caso de que no suceda así, el patrón queda be- neficiado con la flexibilidad que al contrato le ha dado la ley, pues -- está facultado para despedir al trabajador que resulta ineficiente, ine - crupuloso e irresponsable, encuadrado obviamente en las causales de res- cisión que sin responsabilidad alguna el patrón puede invocar.

## 2.- RESCISION DE LOS CONTRATOS POR PLAZO INDETERMINADO.

Hablar de rescisión de un contrato significa referirse a la disolu- ción de las relaciones de trabajo, decretada o invocada por uno de los - sujetos, cuando el otro ha tenido una conducta tal, que implique el in- cumplimiento de sus obligaciones. La rescisión se encuentra revestida de ciertas características que permiten distinguirla de la terminación del - contrato.:

- 1° Se trata de un acto unilateral, es decir implica la conducta de una - de las partes motivada por un grave descontento.
- 2° Consiste en un acto potestativo, pues tratándose de una causal de res - cisión de la relación, el sujeto a quien corresponde el derecho, es - el facultado para ejercitarlo o no.
- 3° Por último es un acto formal, ya que se impone la obligación al pa--- trón de dar un aviso por escrito de la fecha y causas de la acción.

En la ley se han determinado las causas de rescisión imputables tan - to al trabajador como al patrón, ambas con sus específicas consecuencias por lo que se ha considerado necesario no solo hablar de rescisión, sino establecer una distinción que permita diferenciarlas fácilmente. En primer lugar cuando se llega a presentar un supuesto de rescisión imputable al trabajador se dice que existe un despido, mientras que cuando la cau-

sal es imputable al patrón se habla de un retiro; estos conceptos generadores de diferenciación se han utilizado en el artículo 123 fracción - - XXII de la Constitución.

Indudablemente hablar de despido o de retiro implica referirse a la disolución de una relación dependiendo de la parte que ejerza la acción. Las causas motivadoras de un despido han sido tratadas ya en el inciso - referente a esta figura, corresponde ahora señalar las causas imputables a los patrones y las variables consideraciones que al respecto se han -- hecho.

En este caso específico el profesor Nestor de Buen Lozano señala como retiro "un acto rescisorio que pone fin a la relación laboral, por -- decisión unilateral del trabajador y con fundamento en una conducta pat-- tronai cierta o supuesta de violación a las normas de convivencia labo-- ral." (59)

Aunque la ley específicamente la reconoce como separación, como ya vimos la Constitución habla de retiro, otros autores aseguran que se tra ta de despido indirecto, de una resolución, etc. lo cierto es que tiene-- como consecuencia la terminación de la relación laboral por parte del -- trabajador por causa imputable al patrón.

Las causas de retiro han sido establecidas en el artículo 51, enun-- ciándolas en la forma siguiente:

"Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabi-- lidad para el trabajador:

I.- "Engañarlo el patrón o en su caso, la agrupación patronal al propo-- nerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa-- de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de pres-- tar sus servicios el trabajador."

(59) DE BUEN Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo . Quinta Edición. México. Editorial Po-- rruá. 1983. Tomo I. Pág. 110.

En este supuesto si al trabajador se le proponen ciertas condiciones de trabajo al pactar el contrato y en el ejercicio de la actividad se -- observan otras diversas, se entiende que la relación nace viciada y por lo tanto es factible invocar la rescisión, con la condición que sea dentro de los primeros treinta días de la relación, después de los cuales -- se entienda tácitamente que se está conforme con las condiciones efectivas en que se presta el servicio.

II.- "Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenaza, injurias, malos tratamientos u otros -- análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos."

III. "Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores fuera del ser-- vicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son -- de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la rela-- ción de trabajo."

Las faltas de probidad pueden traducerse en situaciones de mala fe, engaño e incluso incumplimiento del patrón del pago oportuno del salario o de cualquiera de sus obligaciones principales, que al igual que los ac-- tos de violencia cometidos dentro o fuera del establecimiento contra el-- trabajador o sus familiares constituyen causas suficientes de retiro.

IV.- "Reducir el patrón al salario del trabajador."

Considerada una de las obligaciones mas importantes del patrón la -- de cumplir con el pago del salario en el lugar y monto convenidos, es in-- dudable considerar la falta grave en que se incurriría si por un acto -- unilateral, el empleador reduce injustificadamente el salario, caso en -- el cual el trabajador está en toda libertad de ejercer su derecho de res-- cisión que además podría dar lugar a que el patrón se hiciera acreedor -- de sanciones económicas e incluso corporales. Hay ocasiones en que las -- partes convienen la reducción de la jornada de trabajo y por lo tanto la

del salario, caso en el cual el trabajador manifiesta su conformidad y - por supuesto no es motivo de disolución; para que fuera así tendría que tratarse de un acto unilateral, ilegal y que causase daño a la voluntad del trabajador.

V.- "No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados."

Como en el caso anterior, esta causal deriva de la obligación del patrón de cumplir debidamente con el pago que se hubiese acordado como - contraprestación de los servicios proporcionados, que implican la responsabilidad de ser cubiertos en la fecha y lugar previamente establecidos, disposición regulada también por los artículos 103 y 109 de la ley.

Se ha sostenido que esta causal procederá siempre y cuando el trabajador haya requerido al patrón del pago y éste se hubiese negado, quedando a la carga de la prueba para el empleado, que generalmente resulta difícil de establecer, al respecto, la Suprema Corte de Justicia ha manifestado su opinión en el sentido siguiente:

"Salarios, rescisión del contrato de trabajo por falta de pago de.- Base de la acción. Para que la rescisión sea procedente, se requiere que el trabajador demuestre que, ante la falta de pago de salarios, realizó las gestiones pertinentes para lograr su cobro y que el patrón se negó a efectuarlo, y si no se prueba que así lo hizo, la rescisión por tal motivo, resulta improcedente." (60)

VI.- "Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo."

La seguridad y tranquilidad del trabajador consiste no solo en su familia, sino también de los elementos que le permiten desarrollar ef-

(60) Amparo Directo 3482/72 Felipe Saenz Rfos.- Amparo Directo 5351/74 Melquiades Frausto - Becerra.- Amparo Directo 5797/74 Adelina Hernández Hermoso.- Amparo Directo 5993/73 -- Elicodoro Cutiérrez Alfaro.- Amparo Directo 2724/73 Carlos Sánchez Fuentes.

cazmente su actividad, sean de propiedad del patrón o suya, más aún si - una de las obligaciones de éste es la de proporcionarle los utensilios - necesarios en el trabajo. De tal manera constituya motivo suficiente el perjuicio que el empleador provoque en este sentido al trabajador, para que decida rescindir la relación.

VII.- "La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del - Trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones hí- giénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas pre- ventivas y de seguridad que las leyes establezcan."

Derivada también de las obligaciones patronales, esta causal impli- ca un motivo real de disolución, por la situación especialmente grave en que se puede colocar al empleado en virtud de no reunir las condiciones- debidas de seguridad e higiene un establecimiento.

VIII.- "Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusa- bles, la seguridad del establecimiento o de las personas que se - encuentran en él."

Con calidad de grave se puede calificar a esta causal, en virtud de la imprudencia o descuido que sin excusa alguna se presenta por parte -- del patrón que arriesgan al bienestar o la seguridad laboral en su empre- sa, en cuanto al factor humano se refiere.

IX.- "Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de - igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al tra- bajador se refiere."

Al igual que en el caso de despido o rescisión del trabajo sin res- ponsabilidad para el patrón, se ha previsto la necesidad de ampliar las- posibles causas que se pueden presentar para llevar a cabo este tipo de- acción y que la legislación no ha contemplado, pero que ha dejado abier- ta, si son de tal manera graves y de consecuencias tales que imposibili- ten continuar con una relación laboral.

Cuando un trabajador ha decidido retirarse del empleo por sobrevenir alguna de las causas establecidas en la ley, tiene derecho de exigir una indemnización que conforme al artículo 50 de la ley si la relación es por tiempo indeterminado, consistirá en tres meses de salario, mas -- veinte días por cada año de servicios y salarios vencidos.

El artículo 52 por su parte, establece que el trabajador podrá hacer valer su derecho de rescisión dentro de los treinta días siguientes a partir de la fecha en que alguna de las causales se presente, que en forma compaginada es ratificado en el artículo 517 fracción II que se refiere a la prescripción de las acciones. Por último cabe apuntar que el retiro no está revestido de ninguna formalidad, pues no lo exige la ley, pero para prever que el patrón argumente ante los tribunales que no fue retiro, sino un despido, el trabajador puede dar aviso por escrito al patrón y obtener del mismo un acuse de recibo que sirva de prueba fehaciente del retiro.

#### A.- PERIODO DE PRUEBA.

Una de las situaciones que mayor controversia ha suscitado es la referida al periodo de prueba en las relaciones de trabajo, por un lado por la infinidad de abusos que se han cometido con el uso de esta figura y por otro por la necesidad de regular su aplicación en beneficio de los medios de producción y principalmente como medida de protección al trabajador.

"Una relación de trabajo a prueba es aquella que se genera por un tiempo fijo a fin de que el patrón según su criterio analice y evalúe las aptitudes personales y profesionales del trabajador para iniciar o no, una vez concluida la relación de trabajo a prueba, relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o por tiempo u obra determinados." (61)

Con el objeto de probar al trabajador, se refiere a un periodo fi--

(61) DAVALOS Morales, José. Derecho del Trabajo I. México. Editorial Porrúa, 1985. Pág.- 172.

jo, que una vez transcurrido y concluida su intención puede dar origen a uno nuevo si así lo decide el patrón y lo acepta el trabajador, prolongándose por tiempo indeterminado o determinado, según sea la naturaleza que lo origina. Este tipo de figura laboral en nuestra legislación carece de validez, pues se tiene entendido que desde el momento en que se da inicio a la prestación del servicio el trabajador queda protegido por los derechos que en la misma ley se establecen, mientras que la materia del trabajo subsista o no haya causa grave para disolverlo, de tal manera que cuando un patrón despida a su empleado una vez que ha terminado el periodo fijado en un supuesto contrato a prueba y subsiste la materia del trabajo, el trabajador puede hacer uso de las acciones relativas al despido injustificado. Es decir la ley Federal del Trabajo reconoce únicamente como formas de contratación las originadas por tiempo indeterminado, determinado, para obra determinada o la inversión de capital, pero no da existencia ni validez al contrato a prueba, aunque de alguna manera ha aceptado la posibilidad de un periodo probatorio dentro del contrato ya sea en su inicio o en los procesos de ocupación de vacantes.

En el primer sentido se argumentó como caso de excepción el periodo de prueba para los trabajadores domésticos señalado en el artículo 343 y en el que se establece la permisibilidad al patrón para dar por terminada la relación sin responsabilidad alguna, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio y sin que haya necesidad de comprobar la causa que tuvo para ello.

Por cuanto corresponde a la segunda hipótesis referidas a la ocupación de los puestos vacantes en una empresa, a partir de 1978 en que se introduce legalmente la obligación patronal de capacitar y adiestrar a sus trabajadores se derogó el periodo de prueba no mayor de treinta días que se consignaba en el artículo 159 para que el trabajador comprobara su aptitud y poder ascender en la empresa en el caso de que existiese una vacante o puesto de nueva creación. Hoy en día cuando el patrón ha cumplido con la obligación de capacitar a los aspirantes a un puesto, ya no es necesario ese periodo, simplemente se selecciona al que ha demostrado mayor facilidad o habilidad en el adiestramiento, al respecto se -

ha establecido legalmente:

"Artículo 159.- Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, -- serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que previo examen, acredite mayor aptitud.

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia."

Surge sin embargo un problema más delicado a propósito de la prueba el que se refiere a la calificación técnica, profesional o moral del trabajador, específicamente en los casos en que se aplica la facultad rescisoria del artículo 47 fracción I, referida al engaño que provoque el trabajador o el sindicato con certificados falsos de su aptitud y que dentro del término de treinta días debe hacer valer para que concluya la -- relación, pero esos treinta días se refieren al período prescriptivo que tiene el empleador para despedirlo, no precisamente un período de prueba.

Mucho se ha argumentado que el período de prueba choca con el principio de estabilidad en el empleo, tanto la jurisprudencia como la doctrina, frecuentemente han negado su existencia y su validez, por cuanto es una alternativa que fácilmente permite al patrón aprovecharse de la -- situación del trabajador que no ha recibido una preparación o formación adecuada del tipo de actividad que se requiere, pensando entonces en la-

posibilidad de que se admitan las cláusulas en los contratos colectivos- que establezcan un periodo de prueba.

Ahora bien, cuando en un contrato colectivo se estipula la cláusula de preferencia obligando al patrón a no ocupar otros trabajadores que -- los sindicalizados, es indiscutible que se presenta una limitación a la -- libertad contractual del patrono, pues no puede celebrar el contrato con la persona de su elección. Por esta razón algunos sindicatos se han mos- trado anuentes a que se incluya en esos contratos, la cláusula que esta -- blezca un periodo de prueba a manera de compensación para el empleador, -- quien durante un lapso de treinta días puede percatarse o asegurarse de -- la eficacia de las labores desarrolladas y en caso de no ser así dar por -- concluida la relación, dejando el camino para que el sindicato designe -- un nuevo trabajador. Estas estipulaciones sin embargo no pueden ser con- sideradas tajantemente como trabajo a prueba por no reunir completamente -- las modalidades de éste y que definitivamente no se regula en nuestro or- denamiento laboral, obviamente tampoco podría constituirse lícita una -- cláusula de esta naturaleza, simplemente si ha de observarse, será como -- parte de un todo con finalidades de desarrollo normal de los elementos -- de producción. Por otra parte, si se piensa en la existencia de la cláu- sula de prueba, al ocupar al trabajador, no se puede asegurar la reali- -- zación del contrato, pues propiamente está sujeto a una condición suspen- siva que una vez cumplida deja formalmente concluido el contrato de tra- bajo. Esta idea posiblemente no sea del todo equívoca, en principio sa- -- bemos que el derecho del trabajo, pugna por la protección de la clase -- trabajadora, pero no es un derecho que pretenda la destrucción de las -- exigencias o conveniencias de las empresas, restringen la autonomía de -- la voluntad para evitar la explotación de que han sido víctimas los tra- bajadores, pero no es su propósito dificultar o estorbar la buena marcha de una negociación y si consideramos que toda empresa necesita personal- -- apto y capacitado, no puede conceptuarse ilícito que el patrón seleccio -- ne libremente a sus empleados; ahora bien un periodo de prueba que le -- permita llevar a cabo dicha selección no solamente le beneficia a él, -- sino puede favorecer también al empleado que lo presta, ya que una vez -- transcurrido le proporciona la certeza de ser competente, imposibilitan- do al empleador de aducir posteriormente su inhabilidad y separarlo del-

empleo.

Se trataría entonces de un auténtico periodo de prueba y no del que en la práctica han hecho uso los empresarios al celebrar dos o mas veces relaciones de trabajo a prueba con el objeto de mantener la potestad de despedir a los trabajadores en cualquier momento, pero debe entenderse - la necesidad de mejorar la calidad del trabajo y por consiguiente la capacitación de los trabajadores. Al respecto se ha llegado a concluir que "es factible celebrar un contrato por tiempo indeterminado y establecer un periodo de prueba razonable, durante el cual el trabajador debe demostrar que tiene la capacidad y los conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo estipulado. En tales supuestos el periodo de prueba tiene que ajustarse estrictamente a la realidad y a las necesidades del puesto ya que sería impropio fijar un periodo de prueba de más de treinta días a un trabajador no calificado." (62)

Para tales efectos resultaría entonces conveniente que se fijase el periodo en razón de la especialidad del trabajo y del grado en que se desea evaluar al obrero.

#### B.- EL AVISO PREVIO.

Una de las disposiciones más importantes que se establecen respecto a la rescisión de las relaciones laborales, es aquella que se consigna en los últimos párrafos del artículo 47 cuando el patrón es quien solicita la disolución invocando alguna de las causales que en ese artículo se mencionan.

Tiene una gran trascendencia el aviso por escrito que se debe entregar al trabajador, principalmente en los contratos por tiempo indeterminado, pues tiene como finalidad determinar la fecha a partir de la cual se entiende disuelta la relación y la causa o causas en que se funda el -

(62) CAVAZOS Flores Baltasar, Las 500 Preguntas más usuales sobre temas laborales, México, Editorial Trillas, 1984 Pág. 68.

patrón para llevarla a cabo.

Esta disposición vista como una seguridad jurídica para todo trabajador, ha llamado la atención de los más grandes tratadistas por las consecuencias que puede generar. Por ejemplo el maestro Mario de la Cueva - considera que "la finalidad de este precepto es doble: por una parte, la existencia de una constancia auténtica del despido, y por la otra, que - el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir - el patrono para justificarlo, lo cual además le permitirá preparar su -- contradefensa. Claro está que el patrono puede despedir y no entregar la constancia, pero si así ocurren los hechos, no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión, lo que dará por resultado que una vez comprobado el hecho del despido, debe decretarse la reinstala--- ción o el pago de la indemnización procedente, a elección del trabaja--- dor." (63)

El maestro de la Cueva hace esta consideración cuando en la ley de 1970 simplemente se establecía que "el patrón deberá dar al trabajador - aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión" y que antes de las adiciones de 1980 fue punto de polémica a nivel de litigio y doctrinal. Por principio de cuentas la falta de aviso no invalidaba el despido que se hubiese practicado, además el patrón estaba en posibilidad - de poder demostrar las causas que estimara pertinentes en la audiencia - de demanda y excepciones. Por otra parte la Secretaría de Trabajo determinó por oficio, el 27 de agosto de 1970 que el patrón que hubiese incurrido en la falta de dar aviso por escrito al trabajador, era acreedor - de las sanciones establecidas en el artículo 886 de la ley que establecía. "Las violaciones a las normas de trabajo no previstas en este capítulo o en alguna otra disposición de esta ley, se sancionará con multa - de cien a diez mil pesos, tomando en consideración la gravedad de la fal - ta y las circunstancias del caso." (64)

(63) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 253.

(64) CAVAZOS Flores, Baltasar. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada. Sexta Edición. Editorial Trillas. México 1979. Pág. 162.

Como consecuencia de tal sistema surgieron ciertas críticas que no estaban de acuerdo con el procedimiento a seguir y que demostraban su -- ineficiencia. Primero se mencionó que en ese artículo, no se establecía la sanción a que se era acreedor por el incumplimiento de dar aviso; además el patrón está obligado a presentar sus excepciones y defensas en la audiencia de demanda y excepciones no antes; ahora bien, si se trata de justificar el despido, no tendrá que ser precisamente por medio del aviso escrito, sino de la existencia de alguna de las causas establecidas -- en la ley.

Todo esto motivó que en las reformas a la ley que entraron en vigor a partir del 1° de mayo de 1980, se transformara el sistema procesal establecido adicionando la parte final del artículo 47 en los términos siguientes:

"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 este se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días -- siguientes a la fecha de rescisión deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

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

Se da mayor relevancia al aviso que debe dar el patrón y cuya falta implica la inutilidad de que el patrón pueda manejar cualquier otra excepción, quedando expuesto a que la Junta considere injustificado el despido y por lo tanto condene, ya sea a la reinstalación o a la indemnización según proceda y sea el caso. Los más grandes estudiosos del derecho pugnarán porque esta disposición se plasmara en nuestros ordenamientos -- y más aún, porque en la práctica se llevarán a cabo, emitiendo opiniones en el sentido de considerar esta adición "de notoria trascendencia, pues los trabajadores dejan de ser víctimas de inseguridad jurídica en cuanto

al despido, de manera que la falta de aviso al trabajador o a la Junta - por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado." - (65)

Consideramos que aún cuando esta exigencia posiblemente implique mayor actividad en las Juntas, por cuanto es posible que en la mayoría de las ocasiones en que se decide un despido el primero en oponerse a éstos es el trabajador y más aún de recibir la notificación escrita del patrón por otro lado también garantiza a todo empleado que ante las autoridades se conste y justifique la causa de su separación, se le ponga en sobreaviso y sobre todo se le de la oportunidad de preparar su defensa y probar que tales causas no existn o no existieron, dando pauta además de -- ejercer sus derechos de ser oído y vencido en juicio, de la estabilidad en el empleo, pues es de suponerse que podrá ejercer cualquiera de las - dos acciones que la ley le otorga, la reinstalación o la indemnización, - según haya decidido.

Ahora bien cuando el patrón cumple con la disposición y el trabajador como hombre honrado y responsable, reconoce la falta en que incurrió para que sobreviniera el despido, implica un gran ahorro de tiempo y esfuerzo procesal. Aunque mantenemos en pie la necesidad de que a través - de un juicio breve, que no durara más de quince días se solicitase la rescisión de las relaciones y en cuyo periodo el trabajador no sería separado de sus actividades, sino hasta que la resolución así lo dictara, - o por el contrario determinara su continuación en la empresa. Por supues to con excepción de los casos especialmente graves que impidieran un desarrollo normal e hicieran necesaria la separación.

Cuando el trabajador se niega a recibir el aviso del patrón la ley dispone que deberá comunicarlo a la Junta correspondiente, llenando los requisitos siguientes:

- a) Acreditar fehacientemente su personalidad, por consiguiente, si se trata de persona moral, el aviso que presente deberá anexar el poder-notarial respectivo.
- b) Se debe especificar en dicho aviso que el trabajador se negó a recibirlo, haciendo constar su declaración con la firma de dos testigos.
- c) Deben aclararse además, la causa o causas en que funda su decisión de disolver el vínculo laboral, con el objeto de que el trabajador prepare los elementos necesarios de su defensa.
- d) Es indispensable que se manifieste claramente el domicilio del trabajador, ya que legalmente se establece que la Junta le notificará la rescisión invocada por el patrón.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación con respecto a los efectos del aviso previo, ha emitido también su opinión en los términos de la tesis siguiente:

"Aviso de la rescisión de la relación laboral. Notificación por medio de la Junta de. Solo produce efectos cuando el trabajador se negó previamente a recibirlo. Para que tenga efecto en todos sus aspectos incluso en cuanto a la prescripción, el conocimiento que el patrón haga por escrito a la junta respectiva dentro de los cinco días siguientes al despido de un trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, solicitando la notificación al trabajador en el domicilio que tenga registrado como lo ordena la parte relativa del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se requiere que en el juicio laboral acredite que previamente dió a conocer el aviso al trabajador y éste se negó a recibirlo." (66)

(66) Amparo directo 3745/82. Maximiliano López Moreno.  
 Amparo directo 4820/82. Minera Carbonífera Río Escondido"  
 Amparo directo 2554/82. Francisco Javier Paredes Mercado.

El aviso previo juega entonces un papel de vital importancia en la disolución de las relaciones laborales, cuando el patrón invoca una causal de rescisión imputable al trabajador otorgándole a éste la oportunidad de ejercer su derecho de estabilidad en el empleo, si ha sido injustamente presentada la acción.

#### C.- INDEMNIZACION POR ANTIGUEDAD.

Hemos visto que tanto al patrón como al trabajador se les faculta para poder rescindir su contrato por alguna de las causales específicamente determinadas en la ley, pero cuando alguna de las partes ocurren a esta figura de la rescisión sin llegar a comprobar los elementos justificantes de la misma, lógicamente se estará ante una situación de quebrantamiento contractual y por lo mismo sancionable con indemnización.

Desde el punto de vista práctico es necesario establecer las situaciones y circunstancias en que se presenta el derecho de indemnización al empleado, principio que desde la Asamblea Constituyente se plasmó con el objeto de dotar a los trabajadores de los medios adecuados para la defensa de sus derechos y asegurar así su estabilidad laboral, disponiendo constitucionalmente que el patrón, cuando haya llevado a efecto un despido injustificadamente, quedará obligado a elección del trabajador a reinstalarlo o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, precepto que provocó fuertes polémicas, pues considerando esta doble elección como contraria al derecho y que el maestro De la Cueva defendió acertadamente en los términos siguientes "... 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 5° de la Carta Magna no permite el trabajo sin el pleno consentimiento del trabajador por lo que si únicamente existiera aquel derecho podría ocurrir que el trabajador se viera obligado a abandonarlo pues el acto de despido pudo lesionar su dignidad, lo que ocurrirá frecuentemente, una situación contraria a los fines y a los principios básicos del derecho del trabajo..." (67)

Precisamente por las opiniones en torno a que las acciones eran contradictorias, por considerar que una pugna por la subsistencia de la relación de trabajo y la otra por su disolución y el consecuente pago de una indemnización, la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió su juicio en el sentido de establecerlas no como contradictorias, sino alternativas, teniendo obligación el trabajador de elegir alguna de las dos para ejercitar su acción, pero nunca las dos en el mismo momento.

Una de las circunstancias que se pueden presentar respecto a la disolución, es aquella que se refiere a la separación del trabajador por causas imputables al patrón que facultado por la fracción veintidos del artículo 123 constitucional, puede llevar a cabo y recibir a cambio una indemnización correspondiente a tres meses de salario. Ahora bien la ley por supuesto ha regulado esta situación determinando en el artículo 52 que el trabajador podrá ejercer ese derecho, dentro de los treinta días en que alguna de las causas se produzca, pero lo más importante es que asienta que tendrá derecho a que se le indemnice en los términos del artículo 50, que hace una distinción con base en la duración del contrato que, específicamente, si se ha pactado por tiempo indeterminado, consistirá en veinte días por cada uno de los años de servicio que hubiese prestado, además deberá cubrirse el importe de tres meses de salario que constitucionalmente se ha establecido más los salarios que hubiese dejado de percibir.

Es importante hacer incapié en los treinta días que otorga la ley, contados a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causal de rescisión y que se otorga al trabajador para poder ejercer su acción frente a los tribunales del trabajo, pues de otra manera, operaría la llamada prescripción conforme al artículo 517 fracción II, en el que, por el transcurso de ese tiempo pierde el derecho de poder ejercitar alguna acción en contra del patrón. La Suprema Corte ha manifestado su opinión en los términos siguientes:

"Prescripción. Término de la. Tratándose de rescisión por causa o causas imputables al patrón. La acción de los trabajadores para demandar

la rescisión de su contrato de trabajo por causa o causas imputables al patrón, prescriben en un mes que debe computarse a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa o causas de la separación de tal manera que cuando la causa o causas imputables al patrón, se hayan repetido en el transcurso del tiempo, no debe tomarse como punto de partida para la prescripción la fecha en que acontecieron por vez primera sino la última que se invoque." (68).

La segunda situación que se puede presentar es aquella que mencionábamos al principio, es decir el despido injustificado, en el que se tiene opción a dos acciones. Si el empleado decide la indemnización, tendrá derecho a tres meses de salario y al pago de los salarios vencidos, en unión de todas aquellas prestaciones que hubiese devengado o que la ley le otorgue expresamente.

Si opta por la reinstalación, y se encuentra contemplado en las excepciones que establece el artículo 49, y el patrón se niega a cumplir el laudo que lo condena a reincorporarlo o a someter sus diferencias arbitraje de la Junta, conforme al artículo 50 fracciones II y III, el demandante tendrá derecho además de los tres meses constitucionales, a veinte días por cada año de servicios prestados y a los salarios caídos; se establece además en el artículo 578 que en presencia de estas circunstancias el trabajador tiene un término de dos meses a partir de la fecha en que se produce el despido para poder presentar su demanda, determinando que la prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de separación.

La regla general cuando se solicita indemnización, implica unicamen

(68) Amparo Directo 399/79 Raúl Domínguez Ledezma. 22 de agosto de 1976.- Amparo Directo - 2989/81. Lauro Cárdenas Pinedo. 7 de septiembre de 1982.- Amparo Directo 1294/81. - Banco de Crédito Rural de Occidente, S. A. 12 de abril de 1982.- Amparo Directo 2474/76. Aarón Martínez Vega. 2 de agosto de 1976.- Amparo Directo 2684/76. Guadalupe Peralta Serrano. 27 de septiembre de 1976.

te el pago de tres meses de salarios, salarios vencidos, y todas las -- prestaciones que hubiera devengado o que la ley le otorgue; el derecho -- a los veinte días por año de servicios, proceden cuando el empleado de-- manda la reinstalación y se le niega, lo mismo que cuando rescinde su -- contrato por causas imputables al patrón, y se encuentra en los casos se ñalados en el artículo 49 de la ley.

En las disposiciones contenidas en la ley de 1931 el trabajador que rescindía su contrato por causas imputables al patrón, tenía derecho a -- los tres meses consignados en la Constitución y a los salarios vencidos, solo cuando los reclamaba, en la ley vigente como apuntamos, además a -- veinte días por cada año de servicio.

Una hipótesis más que se puede presentar es la consignada por el -- artículo 439 que se refiere a la reducción de personal como consecuencia de la implantación de maquinaria o procedimientos nuevos, en tal caso el patrón deberá solicitar la autorización de la Junta para proceder a la -- reducción, quedando obligado a indemnizar con cuatro meses de salario, -- veinte días por cada año de servicio y la prima de antigüedad consignada en el artículo 162, a todos los trabajadores que resulten afectados.

Como podrá observarse el cumplimiento de la indemnización, en la ma yoría de las ocasiones va acompañada de una figura especial, los llama-- dos salarios vencidos, que aún cuando no están regulados constitucionalmente, sí figuran en la Ley Federal del Trabajo, la doctrina y la juris-- prudencia, en términos simples los consideran como aquellos salarios que debió percibir el trabajador si la relación de trabajo se hubiese desa-- rrollado normalmente, desde el momento en que ocurrió el despido o la se paración del empleado por causas imputables al patrón, hasta que se cum-- plimente el laudo pronunciado por la Junta en el que se ordene ya sea -- la reinstalación o bien la indemnización. Esta afirmación se complementa en los términos de la siguiente tesis jurisprudencial:

"Salarios Vencidos. Derecho al pago de los, en caso de ejercicio de las acciones por despido, El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo -- establece que el trabajador despedido injustificadamente, podrá solici--

tar a su elección que se le reinstale o se le indemnice con el importe de tres meses de salario, y que 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; por tanto conforme a lo establecido en este precepto legal, se entiende que los salarios vencidos son una consecuencia inmediata y directa de las acciones originados en el despido o en la rescisión del contrato por culpa del patrón, por lo que para que se condene a su pago, basta que el trabajador ejercite cualquiera de las dos acciones principales señaladas, y prospere, para que por consecuencia tenga derecho a que se le otorgue en forma concomitante o correlativa la prestación secundaria a los salarios vencidos." (69)

Para fijar el monto de los salarios vencidos hay que tomar en cuenta, establece la Corte, la acción intentada por el trabajador como consecuencia del despido de que fue objeto por parte del patrón. Si el trabajador ejercita la acción de reinstalación y el pago de salarios vencidos y se condena al patrón a que lo reinstale, se deben considerar para establecer dicho monto, los aumentos al salario del trabajador que haya habido desde el momento del despido hasta que se cumplimente el laudo. En cambio si el trabajador ejercita la acción de indemnización, no se toman en cuenta para fijar el monto de los salarios vencidos, los aumentos que haya habido al salario del trabajador durante la tramitación del procedimiento.

Esta consideración ha sido seguida a partir de las reformas realizadas en 1980, entre las que se encuentra la suplencia de la queja, es decir cuando la demanda que presenta el trabajador es incompleta, porque no comprende todas las prestaciones que la ley otorga, la Junta queda obligada a subsanarla en el momento de ser presentada, con el fin de que un trabajador que manifiesta los hechos contundentes por los que reclama

(69) Amparo directo. 5447/79. Servicio de coches dormitorio.

Amparo directo. 4665/80. Guillerme Martínez López.

Amparo directo. 311/81. Instituto Mexicano del Seguro Social.

Amparo directo 2756/74. Trinidad Sosa Niño. 25 de Julio de 1975.

la acción y que no conoce totalmente los derechos que puede reclamar tiene la facultad de ser auxiliado y orientado por las autoridades, al respecto el artículo 873 en su último párrafo establece:

"Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios la Junta en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que - estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá - para que los subsane dentro del término de tres días."

Por lo tanto cuando el demandante no deje asentado claramente las - prestaciones que reclama ya sea porque desconozca su derecho, la Junta - tendrá el deber de determinarlos en el monto correspondiente.

Con estas disposiciones evidentemente se trata de proteger al trabajador de las injustas situaciones en que por voluntad del patrón, constantemente se ve afectado y que de alguna manera le garantiza su inversión de tiempo en el procedimiento que sigue para hacer valer sus derechos.

Por otra parte, mucho se ha hecho referencia a la antigüedad o años de servicios que el trabajador presta en una empresa y que son generadores de derechos para el empleado y obligaciones para el patrón, es decir la antigüedad no consiste precisamente en un derecho sino en un hecho jurídico del cual se desprenden derechos que se especifican concretamente en la ley. En realidad ha sido una conquista de los trabajadores por la participación que tiene en el desarrollo de la industria y del país a través del esfuerzo que realizan durante su vida laboral.

La antigüedad es un hecho constante en la prestación de los servicios por parte del trabajador, durante el desarrollo normal de la relación laboral, que genera diferentes derechos que deben ser reconocidos - tanto por el patrón como por las autoridades laborales como:

1° La estabilidad en el empleo.- Pues se trata de garantizar la permanencia del trabajador en la empresa el mayor tiempo posible de su vida - laboral, invocando constantemente a la antigüedad como base para po--

der establecer la cuantía de determinada indemnización.

2° Vacaciones.- Ya que en relación al tiempo de servicios del empleado - se determinará el periodo de vacaciones a que tiene derecho fijado -- conforme al artículo 76 en la forma siguiente:

"Los trabajadores que tengan mas de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser - inferior a seis días laborables y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos - días por cada cinco años."

Por supuesto que la ley da la pauta para establecer este derecho -- con base en el tiempo que un trabajador ha estado ligado a la empresa y - que libremente puede aumentar en los contratos colectivos, como parte de los incentivos otorgados a sus empleados. Al lado de este derecho surge - otro de igual importancia que se ha denominado prima vacacional y que -- consiste en una cantidad no menor del 25% sobre los salarios que le co-- rresponden al empleado durante el periodo en que goza de ella.

3° Indemnización al trabajador cuando invoca la rescisión laboral por -- causas imputables al patrón, ya que tendrá derecho a ella en razón a - su antigüedad.

4° Preferencia en los ascenso.- Que de acuerdo con la ley se determinará - bajo dos circunstancias especiales tomando en ambas como punto de par - tida la antigüedad:

a) Si se cumplió con la obligación de capacitar el puesto vacante será - ocupado por el trabajador que haya demostrado mayor aptitud y tenga - más antigüedad, en igualdad de circunstancias el que tenga a su cargo una familia.

b) Si no se capacitó, la vacante será ocupada por el trabajador de mayor

antigüedad y en igualdad de circunstancias al que tenga a su cargo -- una familia.

Este derecho de preferencia se encuentra consignado en el artículo-154 de la ley que a su vez comprende varios conceptos, entre ellos como hemos visto, la antigüedad en el trabajo; la nacionalidad; que no se tenga otra fuente de ingresos; tener a cargo una familia y la afiliación al sindicato.

- 5° El otorgamiento de inmunidad, después de veinte años de servicio cuando sobreviene alguna causa de rescisión. Es decir en consideración al tiempo de servicios que el trabajador tiene en una misma empresa, se plantea la posibilidad de disolver la relación únicamente cuando se presenta una de las causales consignada en el artículo 47 si es de tal manera grave que haga imposible la continuidad de la relación. Es necesario que se determine con exactitud la gravedad de la falta ante las Juntas y de esa manera impedir que se lleve a cabo una acción injusta, tomando en cuenta la naturaleza de la relación y las circunstancias en que se presentó la causa que se invoca.
- 6° Constancia de servicios.- Como derecho especial se ha establecido para todo trabajador, que el patrón le extienda una constancia escrita de los días trabajados y del sueldo percibido cuando previamente lo solicite, si acaso se presenta la separación del trabajador, la constancia será de los servicios prestados. Esta disposición se encuentra consagrada como parte de las obligaciones de los patrones en el artículo 132 fracciones VII y VIII.
- 7° Se ha señalado también a la prima de antigüedad como una prestación autónoma que se genera precisamente por el transcurso del tiempo de los servicios prestados; se ha dicho que tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social, pues éstas tienen como fuente de generación los riesgos a que está expuesto el ser humano, como la muerte, la vejez o la invalidez, mientras que la prima de antigüedad se refiere a una prestación que deriva del

sólo hecho del trabajo, sin que en ello entre la idea del riesgo. Se ha cuestionado constantemente el determinar a los trabajadores que tienen derecho a ella, pues de acuerdo con el artículo 162 únicamente los trabajadores de planta tienen derecho a percibirla y cuyo monto consistirá en doce días de salario por cada año de servicios prestados, computando para tales efectos el tiempo efectivo de trabajo, que no solo comprende los días que materialmente laboró el empleado, sino también los festivos, los de incapacidad por enfermedad, los periodos vacacionales, los de descanso legales y contractuales y los días en que el patrón tenga a su disposición al trabajador aunque no labore. Ahora bien la cantidad mínima para poder determinar el monto de la prima será el salario mínimo de la zona económica y el tope máximo será el doble de dicho salario. En consecuencia si un trabajador tiene una remuneración menor del salario mínimo, la prima será igual a su percepción, si es mayor se reducirá a los términos del tope fijado.

Existen dos casos generales en los que se tiene derecho al pago de prima de antigüedad. Cuando el trabajador quede separado de su empleo o por su muerte. En este último caso la prima debe ser pagada cualquiera que fuere su antigüedad y el importe debe ser entregado a los beneficiarios en los términos establecidos en el artículo 501.

Con respecto a la primer situación tienen derecho al pago de la prima de antigüedad las personas que se encuentran en los casos siguientes:

- a) Aquellos empleados que se separen voluntariamente de su empleo, siempre y cuando tenga por lo menos quince años de servicio de conformidad con el artículo 162 fracción II.
- b) En la misma fracción del artículo citado se menciona que tendrán derecho los trabajadores que se separen del empleo por causas justificadas y los que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido.
- c) Los que sufren incapacidad física o mental, o inhabilidad manifiesta,

que haga imposible la prestación del trabajo en los términos de los artículos 53 fracción IV y 54 que se refieren a la terminación de las relaciones laborales.

- d) En forma semejante tienen derecho a la prima los trabajadores cuyos contratos terminen por las causas señaladas en el artículo 434, es decir, por fuerza mayor o caso fortuito no imputables al patrón; por incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; por el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; y por que sobrevenga el concurso o la quiebra legalmente declarados.

Por supuesto que un tema tan controvertido no podía quedar al margen de la opinión jurisprudencial y por lo tanto se han emitido tesis muy importantes al respecto:

" Prima de antigüedad. Cómputo de los años de trabajo para su pago. La fracción I del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo establece que los trabajadores de planta tiene derecho a prima de antigüedad consistente de doce días de salario, por cada año de servicio, de donde se infiere que los años de labor a que se refiere el ordenamiento legalizado, deben ser cumplidos, es decir, completos. En otros términos de conformidad con lo prescrito por el mencionado numeral, únicamente deben computarse para el pago de la prima de antigüedad por él establecida, los años cumplidos que tenga el trabajador al servicio del patrón sin tomar en cuenta el año que todavía no haya completado." (70)

Como se puede observar, todo este conjunto de preceptos que de alguna forma integran o derivan de la llamada estabilidad en el empleo son como ella misma, esencia importante en las relaciones de trabajo que --

(70) Amparo Directo 7586/80. Gustavo Castro Alvarez. 17 de junio de 1981.- Amparo Directo 36/78. Fausto Muñoz Michel. 11 de abril de 1978.- Amparo Directo 5473/77. Instituto Mexicano del Seguro Social. 11 de abril de 1978. Amparo Directo 5381/76. Apolinar Cruz Jorge. 2 de marzo de 1977.- Amparo Directo 6504/75. Ferrocarriles Nacionales de México. 2 de julio de 1976.

plasmadas en la legislación, deben ser llevadas a la práctica con honra-  
dez y verdadera justicia, no solo por las partes que intervienen en un -  
contrato de trabajo y que actúan con la intención principal de ejercer -  
los derechos que les permitan una vida decorosa y humanamente llevadera,  
sino por las autoridades que provistos de una gran materia de trabajo, -  
no deben permitir que un ordenamiento tan completo y profundo quede en-  
cerrado en un mundo utópico al que solo algunos tiene acceso.

La estabilidad en el empleo como hemos visto antes, en un concepto-  
que no vive en forma independiente, en ocasiones da origen a nuevos de-  
rechos y obligaciones y en otras depende de ellos para poder subsistir;-  
pero de alguna manera ha sido motivo de un gran engranaje de las aspira-  
ciones de aquellos que no solo pretenden la seguridad de la clase obrera  
sino pugnan por su superación, en razón de que de ello dependerá también  
el desarrollo de un país que como el nuestro, vive del esfuerzo constan-  
te de sus habitantes.

## CAPITULO IV

CAPITULO IV  
ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y CONTRATACION  
TEMPORAL

Una larga tradición jurídica deseosa de poner terminales entre el -- trabajo servil y el contrato de trabajo ha venido exigiendo como requisito definidor de éste, el de la duración determinada de las relaciones laborales frente al carácter vitalicio de la sumisión en que continuamente se encuentra el empleado.

Por consiguiente las acostumbradas características de dichas relaciones se han visto influidas en los últimos tiempos, ante la importancia adquirida por la categoría de aquellos trabajadores que solo se ocupan transitoriamente en la ejecución de tareas temporales y cuyo ofrecimiento ha encontrado acogida favorable por parte de los empleadores, en relación con actividades que por sus características eventuales, no se avienen con el empleo de trabajadores permanentes.

Muchas son las consideraciones que al respecto del trabajo se dan y que hacen inevitable considerar su existencia. Se argumenta por ejemplo: que ofrece posibilidad de empleo a los trabajadores que no están en condiciones de concertar un contrato de trabajo permanente o que no desean hacerlo; permite satisfacer necesidades concretas de una empresa por un período limitado, que no podrían serlo de otro modo. Aunque claro, solo se justifica cuando corresponde a necesidades particulares, es decir por la naturaleza del trabajo, como sustituir personal ausente, -- ocupar un puesto vacante para el que no se ha contratado todavía personal permanente, hacer frente a una sobrecarga de trabajo y establecer o emprender una nueva actividad.

Como se ha visto el sistema normal del Derecho del Trabajo descansa en el principio de estabilidad en el empleo por la gran variedad de prerrogativas que de ella derivan y sobre todo de las que ella parte. Su configuración se realiza a través de una regla general favorable al ca--

rácter indefinido de la contratación laboral y mediante una enunciación especial de los contratos que por sus características son temporales, - constituyendo una excepción a dicho principio, todas las cuales exigen - motivación objetiva que los justifique.

Por consiguiente estos contratos temporales que permite nuestro sistema no tiene con respecto a otro, mas común denominador que su propia - temporalidad y que en realidad no es sino una medida de fomento de empleo dentro del más amplio entorno de la crisis económica y de su incidencia en la estabilidad en el empleo.

#### 1.- EL CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO.

Desde el derecho romano el trabajo era considerado como un contrato de arrendamiento, por medio del cual quedaban comprometidos el locutor u obligado a prestar los servicios y el conductor, es decir, quien los recibía. Se hacía una especie de distinción entre la locatio conductio operarum, donde el beneficiario del trabajo solo estaba interesado en el servicio y la locatio conductio operaris en donde ya importaba el resultado, la obra que se realizaba, no el servicio. Naciendo de esta idea - una diferenciación entre arrendamiento de servicio y arrendamiento de obra, en este último se configuraban las condiciones del trabajo y se especificaba su naturaleza.

Por su parte, el derecho civil tomó las formas del derecho romano, - bajo el nombre de contrato de obra, a destajo o a precio alzado.

En materia laboral, la ley de 1931 contenía en el artículo 25 el supuesto de los contratos que estipulaban salarios por unidad de tiempo; - en ellos se especificaba su naturaleza, se hacía constar la cantidad y - calidad del material, el estado de la herramienta, los utensilios que el patrón proporcionaba para la ejecución, el tiempo que estaban a disposición del trabajador y sobre todo la retribución que a cambio se otorgaba sin que se pudiera exigir cierta cantidad a cambio por desgaste de la herramienta.

En la ley de 1970 ya se especifica con mayor criterio la relación de trabajo para obra determinada, previsto en el artículo 35, constituyendo como hemos visto, una excepción a las relaciones indeterminadas, pues en la parte final de ese artículo se expresa que "A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

Por su parte el artículo 36 determina que el señalamiento de una obra determinada puede estipularse unicamente cuando lo exija la naturaleza de las cosas. El concepto de obra determinada engloba entonces la idea que expresa la temporalidad del objeto a realizar, de tal manera que cuando éste termina, la relación cesa en sus efectos.

#### A.- CARACTERES DIFERENCIALES.

Una relación que ha sido pactada para obra o servicio determinado participa comunmente de la naturaleza del contrato de trabajo ordinario, sus características diferenciales radican, por supuesto, en su temporalidad y en la clase de necesidad que en el mismo se pretenda atender.

Se trata de un contrato temporal sometido a término final de carácter esencial, aunque incierto, pues depende indiscutiblemente del tiempo que se invierta para la realización de obra, es decir, la finalización de aquella parte que corresponda al tipo de actividad para cuyo efecto fue contratado el trabajador. Un ejemplo común de este tipo de relación laboral, válido para cualquier sector económico, encuentra su mas frecuente utilización en la contratación de personal para la construcción de edificios o cualquier tipo de obra de ingeniería, en que la designación de obra determinada, no significa necesariamente, la realización total de dicha obra, sino que puede ser para cualquiera de sus elementos, etapas o porciones, y que en cuanto a su planificación técnica, cronológica, geográfica o presupuestaria; aun en su ejecución parcial, las mismas categorías profesionales de los trabajadores condicionan la necesidad de su prestación, pues no es común que todas las especialidades se requieran para todo el proyecto, variando de albañiles, herreros, mosaicistas hasta carpinteros o herreros. Es decir las necesidades de la obra -

son distintas en la fase de iniciación y en la de terminación o acabado.

En ocasiones también, en la industria automotriz, el trabajo desempeñado se realiza por cuota, es decir bajo la autorización para producir - anualmente determinado número de vehículos para lo cual será indispensable utilizar empleados que reúnan los requisitos de la especialidad, para cada proceso o etapa de la construcción de ellos, tratándose entonces de obra determinada.

Se ha manifestado que algunas empresas industriales han usado el contrato por obra determinada para esconder relaciones que tienen con algunos trabajadores, supuestamente distintos de los que son de planta o permanentes, con el fin de atender pedidos importantes. En este caso lógicamente se presenta un engaño laboral y fraude legal, pues la producción indistinta de ciertos artículos no siempre permite vincular a los trabajadores a una obra determinada.

Considerado legalmente, el contrato por obra determinada, no pueda ser celebrado por tiempo cierto ya que si la obra o servicio determinado no quedara concluido al vencer el término convenido, se haría necesaria una prórroga, por el contrario si se terminara antes de cumplir el término, el trabajador mantendría, no obstante, la vigencia de su contrato. - La característica entonces de esta relación, consiste precisamente en la elaboración de la obra, acabada ésta será cuando se entienda por concluido el vínculo, no antes.

No obstante, sabemos que procede en cualquier instancia, que el patrón y el trabajador estipulan en el contrato el tiempo en el cual se va a realizar el objeto por el que ha nacido la relación, ya que como medida protectora el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo dispone que - "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."

El contrato para obra determinada, si bien constituye una excep---

ción a la regla general del contrato por tiempo indefinido, no rompe el principio de estabilidad en el empleo, lo que significa que su válida -- utilización quede constreñida a aquellos supuestos en que el contrato -- por tiempo indeterminado resulte inadecuado, precisamente porque la necesidad que se pretende atender desaparece con la realización de la obra. -- Por consiguiente el objeto que motiva el contrato debe ofrecer sustantividad y autonomía dentro del desenvolvimiento de las actividades empresariales, de tal forma que presente características específicas y diferenciales, pues aquello que responde a la actividad permanente y normal del ámbito productivo, debe ser atendido indiscutiblemente con trabajos fijos.

#### B.- FORMA

Es indiscutible que un contrato de esta naturaleza conste por escrito, en donde se especifique con precisión y claridad el objeto del contrato a fin de garantizar al trabajador la contraprestación a que tiene derecho por su labor y a su vez la realización plena del objeto por el -- que se llevó a cabo la contratación.

"La forma que debe revestir el contrato para obra determinada, entendida, como medio concreto y determinado que el ordenamiento jurídico exige, para la exteriorización de la voluntad de las partes, se acomoda normalmente a la escritura". (71)

La exigencia entonces, de forma escrita para este tipo de relación-laboral, resulta necesaria, por cuanto se trata indiscutiblemente de una excepción al contrato por tiempo indefinido y precisamente para establecer una adecuada diferenciación, debe estipularse con claridad el tipo -- de obra que ha de realizarse a fin de evitar controversias a futuro. El contrato por escrito garantiza existencia de una relación por obra determinada para ambas partes. En caso de que no se haya estipulado de esa manera, la Suprema Corte de Justicia ha emitido su opinión en el sentido siguiente:

(71) MARTINEZ Emperador, Rafael. "Estabilidad en el Empleo y Contratación Temporal". Madrid. Editorial Servicio de Publicaciones, Ministerio del Trabajo. 1983. Pág. 157.

Contrato de trabajo para obra determinada. Carga de la prueba. -- Aún cuando es cierto que un contrato de trabajo puede determinar legalmente por voluntad de las partes o por causa distinta, también lo es que si la parte demandada afirma que el contrato de trabajo terminó en virtud de haber concluido la obra para la que se había contratado al trabajador, es a dicha parte a quien toca demostrar que éste había sido contratado para la realización de una obra determinada y que ésta concluyó, y si no lo hace, al fallar una Junta en su contra no viola sus garantías. Por otra parte, debe decirse que cuando el contrato de trabajo se celebra para obra determinada, es indispensable que con toda claridad se exprese cuál es esa obra, ya que de lo contrario no podría hablarse de un determinado objeto del contrato". (72)

Por lo tanto es importante determinar las circunstancias mínimas en que habrá de llevarse a cabo el trabajo y evitar confusiones a futuro.

En primer lugar, el documento que acredita la relación, debe consignar la finalidad pretendida, la obra o servicio que motiva la contratación, procurando siempre se efectúe de manera clara y precisa, lo cual supone definir el objeto u obra de realización de tal manera que no ofrezca duda su identificación .

En segundo término, al hablar de la duración del contrato, es factible entender que tendrá vida hasta la realización de la obra o el cumplimiento del servicio.

Cabe apuntar como punto final de referencia sobre este asunto, que es conveniente extender por duplicado el contrato de trabajo celebrado bajo estas circunstancias, entregando un ejemplar al trabajador debidamente autorizado y de esta manera contener ambas partes garantía de su cumplimiento.

(72) Amparo Directo 1654/79, Juan Manuel Vega Sánchez, 9 de junio de 1980. Amparo Directo 3294/78, Leobardo Palacios Hernández, 25 de octubre de 1975.- Amparo Directo 912/78 Moisés Benitez Cantú, 26 de junio de 1978, Amparo Directo 5748/75, Roberto Romero Ramírez, 14 de octubre de 1976.

C.- PERIODO DE PRUEBA.

Como hemos apuntado en el capítulo anterior el periodo de prueba -- carece de validez en nuestra legislación por constituir un pretexto frecuente que los empleadores utilizan para reservar el derecho de separar a un empleado de su trabajo sin que para ello tenga responsabilidad alguna. No obstante se ha permitido excepcionalmente en el caso de los trabajadores domésticos.

Ahora bien el cuestionamiento en el caso de los trabajos por tiempo u obra determinados, consiste también en establecer si un periodo de -- prueba se permite en ellos, tratándose de una excepción del contrato por tiempo indefinido.

Mucho se ha argumentado que el periodo de prueba consiste en la experimentación sobre el terreno de la relación de trabajo, mediante la -- ejecución temporal de la actividad. Indiscutiblemente si el contrato -- por obra determinada es contemplada en los contratos temporales, mien--- tras se realiza el objeto, es difícil atender a un periodo de prueba, en el cual el trabajador demuestra tener aptitud o capacidad, pues se pres--- taría para que el patrón usara en repetidas ocasiones, un lapso de esa - naturaleza, con diferentes personas hasta concluir con la obra. Una si--- tuación así, por supuesto que provocaría una estabilidad nula para los - trabajadores, aunque también perjuicio para la empresa que lo usase, - - pues habría retraso en la construcción o realización del objeto, en tan- to se contrata a otro nuevo empleado.

La protección legal que se ha dado en el caso de relaciones de dura--- ción indefinida, abarca también a los contratos por obra o tiempo deter--- minados, en virtud de la naturaleza y características que los revisten.

D.- EXTINCION

Las causas de suspensión de las relaciones de trabajo señaladas en el artículo 42 de la Ley, así como las de rescisión y terminación, que -

los artículos 47, 49 y 53 previenen, son aplicables a los contratos para obra o servicio determinado.

Un contrato de esta naturaleza concluye cuando desaparece la necesidad al trabajo cuya prestación se contrata, precisamente por haberse realizado la obra. Esta idea de realización no debe ser entendida de manera absoluta, como una expresión de total finalización, pues opera de manera diversa con efectos extintivos a las partes que motivaron determinadas contrataciones por su especialidad. Es decir, la duración de este contrato no depende siempre de la finalización total de la obra, sino de aquella parte que corresponda a la clase de actividad para cuya ejecución fue contratado un trabajador, concluida ésta la relación se dará por terminada sin responsabilidad alguna para las partes; afirmándolo así la Suprema Corte de la manera siguiente:

"Contrato de trabajo, terminación del, por concluir la obra que constituya su objeto. Al concluir la obra objeto del contrato termina éste y, en tal supuesto, la empresa que deja de emplear a un trabajador no lo despide, ni incurre en la responsabilidad propia de los casos de separación injustificada". (73)

En el caso de que se presente un despido en forma injustificada -- las situaciones que se presentan en este contrato varían en cierta forma, por su propia naturaleza de las relaciones concertadas en forma indefinida. Al respecto podemos citar la tesis siguiente:

"Contrato de obra determinada. Pago de salarios en caso de despido injustificado del trabajador. Cuando los servicios prestados por los trabajadores no son por tiempo indefinido, sino para la realización de una obra determinada, el patrón sólo está obligado a pagarles, en caso de que los despidan injustificadamente, los salarios correspondientes a los días en que por causas imputables al propio patrón dejaron de laborar, y que se desprendan del contrato respectivo de la obra determinada--

(73) Amparo directo 4427/71. 9 de marzo de 1972 Aurelio Moreno. Amparo directo 795/71.9- de marzo de 1972. Jesús Nagaña Villa. Amparo directo. 2066/71. 23 de marzo de 1973. Tomás Hernández.

para la cual fueron contratados, ya que sería ilógico, injusto e imposible económicamente imponerle la obligación de pagarles también los salarios que hipotéticamente dejaron de percibir por causas no imputables a dicho patrón". (74)

El Lic. José Dávalos Morales considera que "este tipo de contrato - atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral, el que, una vez realizado, produce la extinción de la relación laboral y no se entenderá como despido cuando la empresa deje de ocupar al trabajador, y tampoco incurrirá en responsabilidad. Trabajador y patrón pueden estipular en el contrato el tiempo en el cual se realizará el objeto materia de -- contrato; si vencido dicho término, aún no se ha concluido el trabajo - del contrato, éste subsistirá hasta en tanto no se concluya". (75)

En conclusión, si la estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende primordialmente dos modalidades, por una parte la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y en segundo lugar, la exigencia de una causa razonable de disolución, con respecto a la cual es factible aceptar como tal, la señalada por la ley, -- aquella que se refiere a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado, que motiva precisamente la celebración del contrato para obra de terminada, pues sería ilógico que celebrándose el contrato únicamente -- para efectuar dicha obra, una vez concluida, el patrón tuviera que continuar pagando un salario por el desempeño de un trabajo que ya no existe. Siendo entonces la desocupación una consecuencia normal de la satisfacción de una necesidad, no sería lógico, ni por supuesto, económicamente posible que se obligara a un patrón a continuar pagando a un obrero, cuyos servicios ya no se utilizan.

## 2.- EL CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO.

Esta forma de contrato obedece generalmente a la idea de que toda - relación laboral debe estar predeterminada, para señalar no solo su ini-

(74) Amparo Directo 993/73 Luis Alberto Arcos. 28 de agosto de 1974. Amparo Directo 2014 /75. Guillermo Uresti Salas. 25 de agosto de 1975. Amparo Directo 5797/74. Blanca Estela Aviles Herrera. 31 de marzo de 1975. Amparo Directo 3242/74. Alejandro Errequín Zúñiga. 3 de julio de 1975.

(75) DAVALOS Morales, José Derecho del Trabajo I. México. Editorial Porrúa. 1985 Pág. 118.

cio sino el momento en que habrá de terminar. De esta manera, tanto en la codificación civil como en la laboral, los patrones lucharon por establecer dicha limitación, sin embargo los trabajadores hicieron ver la necesidad de que la relación de trabajo fuese indeterminada y solo como excepción se limitara su duración.

"A diferencia del contrato por obra determinada, que no atiende a ninguna modalidad, el contrato por tiempo determinado, es susceptible -- de algunas variantes, como son el plazo y la condición, cuando la duración de la relación está sujeta solamente al transcurso del tiempo".(76)

#### A.- CARACTERES DIFERENCIALES.

De acuerdo con el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo para poder señalar un contrato por tiempo determinado deberá ser por tratarse - de cualquiera de los casos siguientes:

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

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

"III.- En los demás casos previstos en la ley.

Analizando los supuestos anteriores podemos hacer algunas consideraciones: en el primer caso, cuando la naturaleza del trabajo lo exija, -- significa que pueda sujetarse el contrato a un plazo fijo, es decir a un acontecimiento futuro y cierto, como el hecho de celebrar un contrato con una cooperativa de producción pesquera, donde el trabajador que se dedicará a la captura de camarón, sólo prestará sus servicios durante la zafra respectiva, que al concluir, es decir, al establecerse la veda, se entenderá por transcurrido el plazo pactado y por consiguiente el contrato se dará por terminado.

Cuando se tiene por objeto substituir temporalmente a un trabajador,

se ha establecido que el contrato se haya sujeto a una condición resolutoria, entendiéndose por tal, un acontecimiento futuro e incierto; cuyo cumplimiento resuelve la obligación. Así cuando se sule a un empleado que está enfermo, la relación terminará cuando éste regrese a su puesto. Hay que entender que en caso contrario el contrato pactado por tiempo determinado se prorrogará por el tiempo que sea necesario, pudiendo hasta convertirse en un contrato ilimitado.

Por último se señala en la fracción tercera que se pactará un contrato por tiempo determinado en los casos que se hayan previsto en nuestro ordenamiento legal, lo que ha provocado grandes polémicas.

Por una parte, el Lic. Dávalos Morales ha hecho referencia a los artículos 193, fracción IV y 305, determinando como ejemplo "El contrato de trabajo por viaje en los buques y la actuación de un artista en una o varias temporadas o en una o varias funciones. Sin embargo, la duración del objeto del contrato está determinada y una vez concluido el plazo o la condición, se extingue la relación laboral; si subsiste la materia del trabajo, el contrato se prorrogará por el tiempo que sea necesario". (77)

En el caso específico del artículo 193 que a la letra establece: -- "las personas que presenten sus servicios exclusivamente por el tiempo en que el buque se encuentre en el puerto, quedan sujetos a las disposiciones del presente capítulo en lo que sean aplicables...", resulta en cierta forma difícil de determinar, cuándo un trabajador será contratado en un buque "sólo por el tiempo que se encuentre anclado en un puerto específico, pudiendo claro, tratarse de cargadores que ayuden en las labores de embarque y desembarque de material, o aquél que pueda destinar su actividad a la reparación de muebles de una embarcación turística y que únicamente puede realizarse durante ese lapso. Ahora bien, el último párrafo de este artículo previene que "Cuando los buques se hagan a la mar sin que hayan podido desembarcar las personas a que se refiere el párrafo anterior, serán considerados trabajadores, hasta que se constituyan a su lugar de origen, y tendrán los derechos y obligaciones que se consig-

(77) DAVALOS Morales José. Ob. Cit. Pág. 119.

nan en este capítulo".

Por su parte el artículo 195 se refiere a las estipulaciones mínimas que un contrato referido a trabajadores de buques debe contener, determinando una de ellas, el aclarar si se celebra por tiempo u obra determinada o por tiempo indeterminado, que dada la incertidumbre característica de los viajes marítimos, bien pudiera pensarse que la terminación de dicho contrato depende de una condición y aún de un plazo. Pero además podría estimarse que se trata, no de una contratación a plazo sino de la realización de una obra determinada, ya que más que el tiempo, lo fundamental consiste en la tarea a realizar.

Una situación semejante se presenta en el caso señalado por el artículo 305, referido a trabajadores actores y músicos que presentan sus servicios por una o varias actuaciones o el caso de los deportistas profesionales, para la celebración de uno o varios eventos, en donde es la tarea y no siempre el tiempo necesario para realizarse, lo que fundamenta la contratación.

Ahora bien, dadas las circunstancias en que se puede presentar este tipo de relación, es conveniente que siempre conste por escrito. Además no hay que olvidar que nuestro derecho consigna la obligación de que las condiciones de trabajo consten de esta manera, haciendo responsable al patrón de la falta de este documento. Dentro de las condiciones que marca el artículo 25 para el escrito en el que se establece la relación de trabajo menciona en la fracción II al especificar "si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado, o por tiempo indeterminado".

El artículo 35 en su segunda parte fija que las estipulaciones de las relaciones de trabajo para obra o tiempo determinado deben ser expresas, ya que de no ser así, se entenderán pactadas indefinidamente. Ahora bien, lo expreso solo puede entenderse por escrito y en caso de no existir una constancia que señale el tiempo específico o la obra por la que se haya contratado, se tratará de una relación por tiempo indeterminado.

## B.- RESCISIÓN.

Las causas de rescisión que expresamente se encuentran consignadas en la ley en los artículos 47 y 51 imputables al patrón y al trabajador son aplicables indistintamente en los contratos por tiempo determinado y proceden en la misma forma que si se tratara de contratos pactados indefinidamente, ya que como se ha visto, consisten en las garantías y derechos mínimos que se pueden otorgar a las partes, con el objeto de llevar a cabo una buena relación laboral y que independientemente del tiempo que se hubiese acordado para la relación, se podrán invocar igual - cualquiera de las causas que la norma prevee.

De la misma forma proceden las causas de suspensión y terminación que la ley establece. Todo con base, que desde que una persona presta sus servicios subordinadamente a cambio de una remuneración se entiende que existe relación de trabajo, por consiguiente son aplicables las normas, en la medida que ellas mismas determinen, aún cuando el contrato tenga fijado el tiempo de su duración.

### a) INDEMNIZACION POR DESPIDO INJUSTIFICADO.

Como hemos visto, cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, puede señalarse el tiempo de su duración, pero si vencido el término subsiste la materia del trabajo que le dió origen, la relación laboral deberá prorrogarse por el tiempo necesario, es decir mientras dure la circunstancia. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido su opinión al respecto en los términos siguientes:

"Contrato de trabajo por tiempo determinado. Características y prórroga. Según lo dispuesto en los artículos 25, fracción III, 35, 37, y 39 de la Ley Federal del Trabajo, la norma general en lo relativo a la duración del contrato, es la de que éste se celebre por tiempo indeterminado, salvo los casos del contrato de trabajo por obra determinada, que prevé el artículo 36, y el contrato por tiempo determinado que está previsto en artículo 37. En este último caso, el contrato celebrado en ta-

les condiciones carece de validez, para los efectos de su terminación, - si no expresa la naturaleza del contrato que se va a prestar, que justifique la excepción a la norma general, ya sea que tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos en la ley. Lo anterior significa que el contrato individual de trabajo por tiempo determinado sólo puede concluir al vencimiento del término pactado, cuando se ha agotado la causa que dió origen a la contratación, que debe ser señalada expresamente, a fin de que se justifique la terminación, que debe ser señalada expresamente, a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar la fecha en él señalado, y en su caso, al prevaler las causas que le dieron origen, el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia del trabajo por todo el tiempo - en que perdure dicha circunstancia, según lo dispone el artículo 39 de la Ley de la materia. De lo contrario, no puede concluirse que por sólo llegar a la fecha indicada, el contrato termina de conformidad con lo dispuesto por el artículo 53, fracción II del mismo ordenamiento, sino que es necesario, para que no exista responsabilidad por dicha terminación, que el patrón demuestre que ya no subsiste la materia del trabajo contratado a término". (78)

Si el patrón no respeta dicha disposición, será considerada la separación como despido injustificado.

La ley establece que el despido injustificado del contrato por -- tiempo determinado tendrá consecuencias especiales, en algunos aspectos diferentes de las que se presentan cuando se trata de relaciones indeterminadas.

De acuerdo con la fracción I del artículo 49, el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar, cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año, pagando una indemnización que consistirá en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del

(70) Amparo directo 5126/78. Miguel Esteban Martín. 20 de febrero de 1980. Amparo directo 581/79. Margarito Carbente Ortiz. 28 de enero de 1980. Amparo directo 6139/79. Banco de Crédito Rural del Centro. 7 de febrero de 1980.

tiempo de servicios prestados, más tres meses de salario y los vencidos hasta la fecha en que se pague la indemnización.

Si el patrón invoca cualquiera de las otras excepciones que la ley otorga para negar la reinstalación y el trabajador contratado por tiempo determinado tiene una antigüedad mayor de un año, esa indemnización consistirá 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 subsecuentes - en que hubiese laborado, más los tres meses de salario señalados en la - fracción III del artículo 50 y los vencidos hasta la fecha en que se cumpla con la indemnización.

Este tipo de indemnizaciones quedan justificadas si se considera -- que los trabajadores que celebran "contratos por tiempo fijo calculan de antemano todas sus consecuencias e incluso se trasladan a otros lugares, por lo que se debe resarcírseles mayormente por los perjuicios que se les causen si son despedidos injustificadamente, por ejemplo: el ingeniero - minero que deja la ciudad donde vive para irse a la mina con todo y su familia, confiando en un largo contrato por tiempo fijo". (79)

#### b) CLAUSULA DE RESCISION ANTICIPADA.

El derecho positivo mexicano no permite bajo ninguna circunstancia que se asegure en el contrato por tiempo determinado, mediante cláusula expresa, el derecho recíproco de rescisión sin que medie justa causa, en cualquier tiempo y sin que se pueda en esa hipótesis pensar en el pago - de una indemnización.

Es obvio que si se adopta pura y simplemente una circunstancia de -- esa naturaleza, sería definitivamente nociva para el trabajador, principalmente porque su inestabilidad sería completa, pues además de la rápida aproximación del desenlace contractual, existiría el riesgo del despido - en cualquier tiempo.

(79) CAVAZOS Flores Baltasar. Las 500 Preguntas más usuales sobre temas laborales. México - Editorial Trillas 1984. Pág. 65.

Admitir una cláusula que tuviese dicho objetivo, sería tanto como - ir en contra del Derecho del Trabajo, ya que uno de sus principios fundamentales, la estabilidad, atiende al aseguramiento y permanencia del empleo por el mayor tiempo posible, en este caso, proteger al trabajador - hasta que subsista la materia que le hubiere dado origen.

La misma consideración por supuesto es aplicable a cualquier contrato, independientemente de su duración o naturaleza.

En nuestro derecho, la única que encontramos semejante a esta figura son las cláusulas que contienen los contratos colectivos.

Una de ellas es la cláusula de exclusión de ingreso, que algunos autores han denominado con mayor propiedad cláusula de admisión, consistente en la obligación para el patrón de utilizar únicamente a los trabajadores miembros de una agrupación sindical determinada. A través de ella, el sindicato tiene el derecho de cubrir aquellas vacantes que se originen o las que sean de nueva creación. Es decir tiene el efecto especial de limitar la facultad del empresario de elegir libremente a su personal.

La otra, denominada cláusula de exclusión por separación, consiste en el derecho que tienen los sindicatos a pedir y obtener del patrón la separación del trabajo de los miembros que renuncien o sean despedidos - del sindicato, cuando el contrato respectivo exista con esta cláusula. - Indiscutiblemente este tipo de preceptos va en contra de los derechos -- primordiales que establece la Constitución como son la libertad de trabajo y la de asociación profesional.

Esta cláusula de separación forma parte del llamado Elemento Obligatorio del contrato colectivo de trabajo y tiene como finalidad, desde su nacimiento, la de fortalecer al sindicato. Para ser aplicada, es necesario llenar los requisitos de fondo y forma que en la misma ley se establecen.

Los de fondo en términos sencillos consisten en:

- a) La membresía.- ya que no se puede aplicar una cláusula a un empleado que nunca ha pertenecido al sindicato que la aplica, por la simple razón de que nadie puede renunciar o ser despedido de un sindicato que la aplica, por la simple razón de que nadie puede renun---ciar o ser despedido de un sindicato al que no pertenece.
- b) Renunciar al sindicato o violar sus estatutos.- teniendo como pena, precisamente la aplicación de la cláusula.
- c) El último requisito y por supuesto, necesario, el que encuentre pagado en el contrato colectivo, la obligación de separar al trabajador en los términos previstos en el artículo 395.

Los requisitos de forma se consignan en la fracción V del artículo 371 en la forma siguiente:

- a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el sólo efecto de conocer de la expulsión.
- b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.
- c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
- d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
- e) Los trabajadores no podrán hacerse representantes ni emitir su voto por escrito.
- f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras --

partes del total de los miembros del sindicato.

- g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente con--  
signados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente --  
aplicables al caso"

Ahora bien el trabajador, tiene, por supuesto, acción para demandar la nulidad de la aplicación de la cláusula con miras a obtener la restitución de su trabajo y en sus derechos sindicales.

Si el sindicato dejó plenamente satisfechos los requisitos de fondo y forma y el patrón adoptó las medidas que señala la ley, la aplicación de la cláusula quedará firme.

En caso de que el sindicato hubiese incurrido en algún defecto de - fondo o forma y el patrón a su vez, no tomó las medidas convenientes, -- tendrá que reinstalar y pagar los salarios caídos correspondientes.

En caso de que el sindicato haya aplicado correctamente la cláusula, pero el patrón fue mal notificado por el sindicato, será condenado a - - reinstalar y pagar los salarios vencidos.

Por último, si la cláusula fue mal aplicada pero bien notificada, el patrón queda obligado a reinstalar, lógicamente porque es el indicado para hacerlo, pero el sindicato será el que tenga el cargo de pagar los salarios caídos.

De cualquier forma, no encontramos una verdadera justificación para la aplicación de esta cláusula, es necesario que el trabajador ejerza su derecho de permanecer en su empleo, mientras no exista una causa justa de su separación, pues dónde queda entonces aplicado el derecho constitucionalmente otorgado de pertenecer libremente a un sindicato u asociación.

3.- EL CONTRATO PARA LA INVERSIÓN DE CAPITAL DETERMINADO.

En el artículo 38 de la Ley, se establece que "las relaciones de -- trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costea--- bles o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden - ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determi nado".

a) CARACTERES GENERALES.

Este tipo de modalidad ha sido adoptado por la ley en presencia de la naturaleza de las cosas, en razón del carácter aleatorio que tiene la explotación de las minas.

Es considerado como una de las excepciones de la relación indetermi nada, inspirando en la doble circunstancia de ser incierto el éxito eco nómico de dicha explotación y en la dificultad de poder establecer con - precisión una obra determinada en esta clase de vínculo laboral.

La duración de esta relación dependerá del tiempo que dure el capi tal invertido en la explotación o restauración de las minas abandonadas - o paralizadas. Si se gasta el capital previsto, las relaciones de traba jo se disuelven sin que exista responsabilidad alguna para el patrón.

4.- EL CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL.

Es considerado este contrato de duración temporal, que se realiza - para actividades ocasionales en una empresa; un trabajador eventual es - aquel que realiza un trabajo cuya dirección está sujeta a cualquier suce so imprevisto o contingencia, que se presta sin fijeza, excepcionalmen-- te.

a) CARACTERES GENERALES.

Con respecto a la distinción entre un trabajo de planta y uno consi

derado eventual, no se tenía una experiencia suficiente cuando la Ley de 1931 se expidió, lo que explica en ese momento la falta de precisión en las normas que contenía.

Mencionaba, en los artículos 26 fracción III y 28 que los trabajos accidentales o temporales que no excedieran de sesenta días, no necesitaban de la forma escrita. La doctrina y la práctica se inclinaron por -- considerar a este tipo de contratos, de acuerdo a su naturaleza, como -- trabajos eventuales, que consistía en una excepción mas del principio de la duración indeterminada de las relaciones y que evidentemente era contrario al que para entonces se había determinado trabajo de planta.

Son los contratos colectivos, las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los que paulatinamente aclaran estos conceptos, facilitando la redacción de la ley nueva. Y es precisamente, con apoyo en los precedentes de las Juntas de Conciliación y en los contratos colectivos-- que el maestro de la Cueva apunta al respecto que:

- "a) Los trabajos de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, -- aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, por lo tanto, aquellos sin cuya ejecución no podrían realizarse o alcanzarse los fines de la negociación.
- b) La doctrina marcó una segunda característica: los trabajos de planta son permanentes, lo que quiere decir que son los trabajos que constituyen la vida de la empresa o del establecimiento y cuya falta provocaría la paralización o la muerte;
- c) Los trabajos eventuales son aquellos a los cuales faltan las características apuntadas;
- d) Los trabajos de temporada provocaron fuertes polémicas algunas acti-

vidades se efectúan únicamente en meses determinados de cada año, - circunstancia que llevó a los empresarios a la tesis de que eran -- trabajos temporales, con lo que quería decirse eventuales. El movimiento obrero luchó fuertemente contra esa interpretación, hasta lo- grar una distinción que se generalizó en todos los contratos colec- tivos (puede consultarse como típico el contrato de la industria -- azucarera, en vigor desde 1970); en él se dividieron los trabajos - en trabajos de planta continuos, trabajos de planta temporales o de temporada y trabajos eventuales. Argumentaron los trabajadores que los trabajos de temporada son una necesidad permanente de ciertas - empresas, más aún, son frecuentemente, como en la hipótesis de los- ingenios azucareros, la forma normal, única e irremplazable de tra- bajar, sin otra diferencia con los trabajos de planta continuos, que ser una actividad cíclica". (80)

Como hemos apuntado con anterioridad un trabajador que manifieste - que prestó sus servicios en una empresa en forma temporal, sin expresar- cuales eran las causas que dieron origen a esa temporalidad, no siendo - suficiente para acreditarlo, el que tenga el carácter de eventual, pues - para la licitud y validez de estos contratos debe justificarse su causa- motivadora, con el objeto de evitar que el patrón arbitrariamente dé por terminado el contrato, ya que en virtud de esa circunstancia tendría mas bien obligación de prorrogar el contrato mientras subsiste la materia -- que le dió origen.

Trabajadores eventuales, tienen derecho a la prórroga de sus contra- tos mientras subsistan las causas que les dieron origen. Si en el con- trato colectivo se fijan los casos en que ciertas labores deben conside- rarse como temporales, los contratos individuales de trabajo que se cele- bren con los trabajadores propuestos por el sindicato como eventuales, - para desempeñar esas labores durante un tiempo determinado, cumplen con- lo ordenado por la fracción III del artículo 24 de la Ley Federal del -- (80) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Novena Edición. México. Editorial Porrúa. Tomo I. Pág. 226.

Trabajo, pero cuando subsisten las causas que dieron origen a los contratos individuales o que en el desempeño de las mismas labores se han empleado nuevos elementos en substitución de los trabajadores eventuales, éstos tendrán derecho, conforme el artículo 39 de la Ley citada, a que se les mantenga en su trabajo, es decir, que duren tales circunstancias". (81)

Las disposiciones que posteriormente se plasman en la Ley nueva establecen una división mas clara de los trabajos, como: de planta continuos, de planta de temporada y los eventuales. La concepción que con respecto a éstos últimos se tomó, produjo un cambio importante, por un lado, porque permitió la distinción entre contrato escrito y verbal, en segundo término porque la disposición de que las condiciones de trabajo deben manifestarse por escrito, es aplicable a todos los trabajadores.

Sin embargo los llamados contratos eventuales pasaron a la ley vigente como relaciones para obra y tiempo determinados, quedando solamente como tales, aquellos en los que así lo exija el trabajo a realizar.

La ley específicamente se refiere a ellos en tres preceptos:

- a) El artículo 49 fracción II, que se refiere a la excepción de reinstalar a un trabajador eventual a cambio de una indemnización.
- b) El artículo 127 III que otorga el derecho a un trabajador eventual de participar en las utilidades de una empresa cuando haya trabajado por lo menos sesenta días durante el año.
- c) Por último el artículo 156 que establece el derecho a ser readmitido en la negociación en que hubiesen prestado sus servicios, de no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, para ocupar las vacantes de nueva creación.

(81) Amparo directo 7274/64. Jesús García Delgado. 1° de julio de 1966. Amparo directo - 2626/60. José Sosa Fernández. Amparo directo 5878/61. Nestor Lezama Alvares. Amparo directo 931/63 Petroleos Mexicanos.

## CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Derecho del Trabajo como norma de garantía social, busca la protección de la clase trabajadora pero al mismo tiempo se propone lograr el equilibrio de los factores de producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

SEGUNDA.- Busca además la unidad de los trabajadores para -- que se conviertan en un elemento fundamental de la organización democrática a fin de sentar las bases de la transformación futura de la sociedad y el estado, proporcionando al trabajador en el presente y a lo largo de su existencia un mínimo de beneficios.

TERCERA.- Estos fines mediatos e inmediatos tienen su base fundamental en los principios rectores del Derecho del Trabajo: la libertad, la igualdad y la estabilidad.

CUARTA.- Para tipificar a la estabilidad se debe hacer alusión al requisito del tiempo de servicios que es necesario que transcurra para adquirir tal derecho, que varía de una legislación a otra, siendo en la mexicana, generalmente de un año.

QUINTA.- La estabilidad es aquel derecho que tiene el trabajador asalariado de conservar su empleo durante toda su vida laboral, -- siempre que subsistan las condiciones iniciales que le dieron origen, en tanto no exista causa justa de despido judicialmente comprobable o comprobada.

SEXTA.- La estabilidad es un derecho que se reconoce al trabajador en detrimento de la facultad que tenía el patrón de despedirlo -- sin expresión de causa, aunque tiene una nota especial, tiende en algún momento a ser unilateral, es decir, puede el empleado disolver la relación en los términos de ley, sin que pueda prohibírsele, pues de hacerlo sería colocarlo en servidumbre perpetua. Da además la garantía al patrón de que el servicio que reciba sea de calidad, pues de no cumplir el tra-

bajador con sus obligaciones o condiciones determinadas previamente en el contrato, puede disolver la relación.

SEPTIMA.- La estabilidad absoluta se considera como aquel -- derecho del trabajador para conservar su puesto mientras lo desee y el -- empresario carezca de una causa justa para poderlo despedir, teniendo -- como nota característica la obligación del patrón de reinstalar al traba-- jador mientras subsistan las condiciones que motivaron la prestación del -- servicio.

OCTAVA.- La estabilidad relativa es aquella que admite ciertas excepciones, permitiendo que la reinstalación se traduzca en una indemnización.

NOVENA.- En nuestra legislación se adopta la llamada estabilidad relativa, que no siendo tan tajante, por una parte obliga al pa--- trón a reinstalar cuando un empleado ha sido separado injustamente, siem-- pre y cuando éste, así lo haya solicitado, ya que cuenta con la opción - de elegir también la llamada indemnización constitucional.

DECIMA.- En nuestra legislación existen excepciones al dere-- cho de reinstalación, que dan la pauta al patrón de evitarla pagando una indemnización: cuando se trata de trabajadores cuya antigüedad sea menor de un año; cuando están en contacto directo y permanente con él; si se - trata de trabajadores de confianza, de servicio doméstico o eventuales.

DECIMO PRIMERA.- La estabilidad relativa que se ha adoptado-- en México va encaminada a asegurar no sólo la permanencia de los trabajaj-- dores pactados indefinidamente sino también aquellos que son temporales-- y cuya vigencia o duración no queda a voluntad de las partes sino están-- sujetas a la naturaleza del propio servicio.

DECIMO SEGUNDA.- En las excepciones en que el patrón puede-- eximirse de la obligación de reinstalar, encontramos notas característi-- cas que las hacen singularse unas de otras, pero que de alguna manera la

ley ha tratado de proteger y que debido a las circunstancias especiales en que se encuentran, aún continúan siendo de difícil consideración, tal es el caso de los trabajadores domésticos, pues dada su precaria necesidad y bajo nivel educativo, han provocado constantes abusos y una inadecuada aplicación de las leyes. Son contados los ciudadanos que conscientes de las carencias que viven estos trabajadores, cumplen con las disposiciones, aunque no tanto como deber social, sino como deber humanitario. Es necesario entonces proporcionar al ciudadano los elementos básicos de que goza a través de los medios educativos y de comunicación masiva con el objeto de evitar, que por ignorancia nuestra propia gente sea sorprendida.

DECIMO TERCERA.- Los trabajadores de confianza, también contemplados en estas excepciones, han sido motivo de consideración especial, pues es indiscutible no sólo determinar la diferencia que hay con ellos, sino especificar la naturaleza e importancia de los servicios que prestan.

DECIMO CUARTA.- A los trabajadores actores y músicos los hemos considerado como especiales en este análisis, dadas las circunstancias concretas en que prestan sus servicios, pues generalmente depende de la habilidad o destreza que manifiestan siendo menester una regulación que no los deje al arbitrio de los productores o responsables de su labor.

DECIMO QUINTA.- Las relaciones laborales que se celebran con los trabajadores del campo han motivado preocupación especial, ya que aún cuando se ha tratado de mejorar su condición, ha resultado difícil, generalmente debido a la falta de preparación de éstos, pues la ley no los ha dejado en desamparo somos los seres humanos quienes no hemos tomado la responsabilidad adecuada por conveniencia propia, evitando los mandatos mínimos que sobre ellos se han planteado.

DECIMO SEXTA.- En todas y cada una de las relaciones de trabajo se disfrutan de los mínimos de ley para su mejor desenvolvimiento, procurando la superación personal y colectiva de cada individuo, siendo

al mismo tiempo el futuro de nuestra nación, de ahí la importancia de llevarlo a la práctica, razón por la cual es menester vencer los obstáculos que se puedan presentar como es el caso del despido sin causa justificada.

DECIMO SEPTIMA.- El despido injustificado es un serio obstáculo para la estabilidad en el empleo, que aún cuando la ley sanciona, detrimenta la condición del trabajador, que si bien es reinstalado, no volverá a sentirse con la misma confianza para desempeñar su labor como antes de haberse provocado la separación; o bien aún cuando reciba una indemnización, se verá afectado por la pérdida de los derechos que había adquirido por la antigüedad, además de la contraindicada necesidad de buscar un nuevo empleo.

DECIMO OCTAVA.- Con el objeto principal de dar acogida a todas las relaciones laborales a fin de evitar abusos y en atención a la naturaleza concreta que éstas presentan, se ha regulado la contratación temporal, pues amplía la gama en que un individuo se puede desenvolver, cuando no desea concertar un trabajo permanente; permite también satisfacer necesidades concretas de una empresa durante un tiempo limitado, pero sobre todo se trata de atender a la naturaleza del trabajo; como cuando se quiere sustituir personal ausente o liberar sobrecarga de trabajo.

DECIMO NOVENA.- El contrato por obra o servicio determinado engloba la idea primordial de la temporalidad del objeto a realizar, -- participa normalmente de la naturaleza del contrato ordinario, se diferencia únicamente en la clase de necesidad que en el mismo se pretende atender; está sometido a un término concreto que depende del tiempo que se lleve para la realización de una obra, condicionadas además a la especialización de cada caso, pues aún cuando determinado proyecto siga en proceso de elaboración, la relación se entenderá concluída cuando el objeto motivo del contrato se haya agotado. Es indispensable celebrarlo por escrito a fin de determinar claramente el objeto del contrato, procurando asentar las circunstancias mínimas en que habrá de llevarse a cabo.

VIGESIMA.- En los contratos por obra o servicio determinado son aplicables las causas de suspensión y terminación que rigen a las - de tiempo indefinido. En caso de despido injustificado, se les deberá - pagar los salarios correspondientes a los días en que dejaron de labo- rar y que se desprenden del contrato respectivo.

VIGESIMA PRIMERA.- El contrato por tiempo determinado se -- caracteriza por ser portador de algunas variantes especiales como el -- plazo y la condición, siempre y cuando lo exija la naturaleza del traba- jo o cuando se tenga por objeto sustituir temporalmente a otra persona. Esta sujeto a un acontecimiento futuro cierto o incierto.

VIGESIMA SEGUNDA.- El contrato para la inversión de capital determinado, es una modalidad que ha adoptado la ley con el objeto de - satisfacer algunas circunstancias especiales, dependiendo de la natura- leza de las cosas, como el caso de la explotación de las minas; inspira- do además en lo incierto del éxito económico de dicha explotación y la- dificultad de poder establecer con precisión una obra determinada. Por- consiguiente la relación subsistirá el tiempo que dure el capital inver- tido, al agotarse, la relación se entenderá disuelta sin que exista res- ponsabilidad alguna para el patrón.

VIGESIMO TERCERA.- Los postulados que han sido plasmados en nuestra Constitución y consagrados en la ley laboral, son reflejo de -- los más grandes anhelos de nuestra propia gente, tienden a elevar la ca- lidad del trabajador y con éste la categoría del país; por esa razón -- necesitamos gente que crea en ellas y las ponga en práctica, no para cu- brir intereses particulares, sino para analtecer el valor que en cual- quier ámbito debe tener la Justicia Social.

## BIBLIOGRAFIA

- ALMANSA, Pastor José Manuel y otros. Estudios sobre Derecho Individual - de Trabajo. En Homenaje al Profr. Mario L. Deveali. Primera Edición. Argentina. Editorial Heliasta. 1979.
- ALONSO, García Manuel. Curso sobre Derecho del Trabajo. Cuarta Edición.- Barcelona, Ediciones Ariel. 1973.
- BERMUDEZ, Cisneros Miguel y otros. Curso de Derecho del Trabajo. Séptima Edición. México. Editorial Cárdenas, 1979. Tomo II.
- BRICEÑO, Ruiz Alberto. Derecho Individual del Trabajo. México Colección- de Textos Jurídicos Universitarios. 1985.
- BUEN. Lozano Nestor de. Derecho del Trabajo. Quinta Edición. México. Editorial Porrúa. 1983. Tomos I y II.
- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Buenos Aires. Argentina. Bibliográfica Omba. 1968. Tomo I.
- CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Argentina. Editorial El Ateneo. 1972. Tomo I.
- CASTORENA, J. de Jesús. Manual de Derecho Obrero. Derecho Sustantivo. -- Sexta Edición. México, Editorial Fuentes Impresores, S. A. 1973.
- CAVAZOS, Flores Baltasar. Las 500 Preguntas más usuales sobre temas laborales. Primera Edición. México. Editorial Trillas. 1984.
- CAVAZOS, Flores Baltasar. Causales de Despido. Segunda Edición. México. -- Editorial Trillas. 1986.
- CAVAZOS, Flores Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Quinta Edición México. Editorial Trillas. 1986.

CAVAZOS, Flores Baltasar y otros. El Derecho Laboral en Iberoamérica. --- México. Editorial Trillas. 1986.

CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Novena Edición. México. Editorial Porrúa. 1981. Tomos I y II.

DAVALOS, Morales José. Derecho del Trabajo. México, Editorial Porrúa. --- 1985.

DURAN, López Federico. El Trabajo Temporal. La Duración del Contrato de Trabajo. Primera Edición. Madrid. Instituto de Estudios Sociales. 1980.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo Tercera Edición. México. Editorial Porrúa. 1984.

MARTINEZ, Emperador Rafael. Estabilidad en el Empleo y Contratación Temporal. Madrid. Servicio de Publicaciones. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1983.

MARTINEZ, Emperador Rafael. La Contratación Temporal como medida de fomento al empleo en el Estatuto de los Trabajadores. Primera Edición. Instituto de Estudios Sociales. 1981.

MORALES, Saldaña Hugo Italo. La Estabilidad en el Empleo. México. Editorial Trillas. 1987.

MUÑOZ, Ramón Roberto. Derecho del Trabajo. México. Editorial Porrúa. --- 1983. Tomo. II.

RAMIREZ, Fonseca Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia, Segunda Edición. México. Editorial PAC. S. A. de C. V. 1984.

RUSSOMANO, Mozart Víctor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. --- Tercera Edición. Traducción de Héctor Fix Zamudio y José Dávalos Morales. México. Universidad Nacional Autónoma de México. 1983.

SALAS, Franco Tomás. La Libertad Empresarial de Contratación. Primera - Edición. Madrid. Instituto de Estudios Sociales. 1984.

TRUEBA, Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. Tercera Edición. México. Editorial Porrúa. 1975.

**LEGISLACION**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Cuarta Edición. México. 1982.

Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa. Sexagésima Primera Edición. - México. 1989.

**OTRAS FUENTES**

Enciclopedia Jurídica Omba. Argentina. Editorial Bibliográfica Argentina. 1973. Tomo X.

Semanario Judicial de la Federación. Compilación de Fallos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de 1917 a 1975. Quinta Parte. Cuarta - Sala.