



UNAM

386  
21  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

LA ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES  
CON MAS DE VEINTE AÑOS DE SERVICIO

T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A  
ELVIRA LÓPEZ FIGUEROA

MÉXICO, D.F. **TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

1997



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**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.

**La presente tesis de estabilidad de los trabajadores con más de veinte años de servicio, se llevó a cabo en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de La Facultad de Derecho de la UNAM al digno cargo del Dr. Guillermo Hori Robaina, y bajo la asesoría de la licenciada Marbella Medrano Hurtado.**

## DEDICATORIAS

*A mi adorada madre Sra. Mercedes*

*Figueroa Troncoso.*

*Acrisolada honradez y ejemplo de vida  
limpia a seguir, abnegación y ternura de  
madre mexicana*

*A la memoria de quien siempre está  
presente, mi padre José López*

*Espinosa*

*A mi hijo Sebastián,  
quien me da el motivo para ser  
cada día mejor, ya que lo es todo.*

*A mis hermanos Gabriel, José Luis  
y María Eugenia.*

*Por su desinteresada labor como asesor de tesis,  
por su paciencia y auxilio en la realización de este trabajo,  
licenciada Marbella Medrano Hurtado.*

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	I
-------------------	---

### CAPÍTULO I

#### ANTECEDENTES DE LA LEGISLACIÓN LABORAL MEXICANA

1. Génesis Político y social de la Constitución de 1917.....	1
2. Análisis del Artículo 123 Constitucional.....	6
3. Estudio de la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931.....	11
4. Opinión de la Ley Federal del Trabajo del 1o. De Mayo de 1970.....	16

### CAPÍTULO II

#### LA ESTABILIDAD EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

1. Idea General de la Estabilidad en el Empleo.....	26
2. El Principio de Estabilidad en la Relación de Trabajo.....	31
3. Conceptos fundamentales de la Estabilidad en el Empleo.....	35
a) Concepto de Libertad.....	36

b) Concepto de Igualdad.....	38
c) Concepto de Dignidad.....	39
<b>4. Diversos criterios Doctrinales en relación con la Estabilidad en la Permanencia en el Empleo.....</b>	<b>40</b>
a) Concepto de Estabilidad en el Empleo para Ludovico Barassi..	41
b) Concepto de Estabilidad en el Empleo para el Doctor Mario de la Cueva.....	42
c) Concepto de Estabilidad en el Empleo para el Doctor Alberto Trueba Urbina.....	44
d) Concepto de Estabilidad en el Empleo en la Ley Federal del Trabajo.....	47
e) Concepto de Estabilidad en el Empleo para la Sustentante.....	50
f) Terminación del Principio de Estabilidad en el Empleo.....	51

### CAPÍTULO III

#### LAS FUENTES JURÍDICAS DEL ARTÍCULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 1o. DE MAYO DE 1970

1. Concepto de Fuente de Derecho.....	54
2. Antecedentes del Derecho.....	56
3. Contrato Ferrocarrilero.....	57
4. Artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.....	60

5. Artículo 249 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.....	62
6. Contrato Colectivo de Trabajo de Ferrocarriles Nacionales de México.....	62
7. Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos.....	65
8. La Jurisprudencia respecto al Artículo 161 de la Ley Laboral.....	68
9. Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970.....	81

#### CAPÍTULO IV

#### ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1. Concepto Legal del Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo.....	85
2. Análisis de los elementos que contiene el Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo.....	87
3. Opinión del Licenciado Alberto Trueba Urbina.....	91
4. Opinión del Doctor Baltasar Cavazos Flores.....	93
5. Desglose de conceptos de la Cláusula 81 del contrato Ferrocarrilero.....	94
6. El Artículo 161 señala como primer elemento de su actualización la Sanción Disciplinaria.....	95
7. La Sanción Disciplinaria, la Repetición de la Falta y la Prescripción.....	96



## CAPÍTULO V

### PROYECTO DEL ARTÍCULO 161 Y EL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO PARA TRABAJADORES CON MÁS DE VEINTE AÑOS DE SERVICIO PARA UN PATRÓN

1. Modificaciones al Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.....	100
2. Causales rescisorias que podrán Sancionarse Administrativamente.	102
3. Excepción al beneficio previsto por el Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo.....	103
4. Premio de Fidelidad y Lealtad a los Trabajadores con antigüedad...	105
5. Necesidad de instrumentar la aplicación del Artículo en proyecto....	106
6. Elemento de Seguridad en la aplicación, Disciplinaria del Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo.....	106
7. Notificación a la Autoridad Laboral.....	107
8. Proyecto de Redacción del Artículo 161.....	108
9. Proyecto de Ley.....	110
CONCLUSIONES.....	115
BIBLIOGRAFÍA.....	121

## INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo tiene como objetivo hacer un análisis de la estabilidad en el empleo de los trabajadores con más de veinte años de servicio que actualmente regula el Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo.

Por las razones que en el cuerpo de este documento se exponen, consideramos que dicho artículo debe derogarse y en su lugar dar nacimiento a otra que se actualice a la realidad jurídica laboral de nuestro tiempo, conservando principios sociales de protección al empleo y seguridad jurídica para aquellos trabajadores que han aportado años de su esfuerzo.

Metodológicamente este documento se integra de cinco capítulos.

En el primero se estudian aspectos de la justicia social de nuestro Derecho del Trabajo, que como es sabido es pilar de la cultura jurídica de nuestro país, de tal forma, se hace una breve reseña histórica al respecto.

En este orden de ideas, analizaremos el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los aspectos que en materia de estabilidad en el empleo contemplaron la Ley Federal del Trabajo de 1931 y de 1970, ahora vigente.

La segunda parte, abordaremos los principios que establecen la estabilidad en el empleo, a la luz de la doctrina y la tradición jurídica Mexicana en la que desde luego se contraponen ideas e intereses de clase de quienes son dueños del capital por una parte y por la otra quienes solo pueden ofrecer su fuerza del trabajo.

El tercer capítulo tiene como propósito analizar, con detalle el origen de la legislación aplicable a la materia, en esta lógica revisaremos las fuentes formales y materiales del artículo 161 de la actual Ley Federal del Trabajo.

Destaca por su propia naturaleza y trascendencia histórica las conquistas que en el curso de los tiempos lograron los trabajadores Ferrocarriles y Petróleos quienes lograron asentar en sus respectivos contratos colectivos algunos beneficios para sus miembros con notable antigüedad en el servicio.

El análisis específico del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo actual lo reservamos para el cuarto capítulo, en el que desde luego se desglosa cada uno de sus elementos, de tal forma que nos permite afirmar que en sus términos vigentes, su conformación adolece de consistencia jurídica y ha sido rebasado por la realidad laboral contemporánea.

En este estudio cobran importancia las aportaciones que hace la jurisprudencia de nuestros Tribunales y las valiosas aportaciones de diversos tratadistas así como los contratos Colectivos de trabajo que han evolucionado en una reglamentación aunque sea sectorizada en materia de permanencia o estabilidad en el empleo.

Observamos también aspectos de la relación cotidiana de trabajo para elementos con más de veinte años de servicios en la que se compulsan conceptos como el de falta grave, sus modalidades de reiteración, los casos de sanción disciplinaria y prescripción para la misma.

En general se asienta y desarrollan ideas que nos llevarán a la conclusión de que este precepto debe ya derogarse.

El capítulo quinto de esta tesis recepcional en producto de los razonamientos desarrollados en los capítulos precedentes y pretende constituirse como un escenario para explorar una propuesta de nueva legislación.

Para soportar la propuesta abundamos en las diferentes causales de rescisión que bien podrán ser objeto de sanción administrativa para trabajadores de considerable antigüedad, se resalta el mérito de la fidelidad y la lealtad que con sus años de servicio necesariamente han acreditado los trabajadores el desempeñarse para un patrón, pretendiendo con esta propuesta no romper el equilibrio que siempre debe existir en una relación laboral en la que coexisten posiciones por antonomancia histórica adversas y que en una nueva cultura del trabajo debieran ponderarse como mutuamente complementarios la una de la otra.

La propuesta de nueva regulación será incompleta sino contemplara un procedimiento para la rescisión de elementos reincidentemente infractores, por ellos también sugerimos un camino al respecto.

A manera de advertencia debemos decir que este trabajo no ha perdido de vista que cualquier modificación a la Ley Laboral necesariamente implicaría colaterales reformas que en su contexto genérico rebasan nuestro objeto de estudio.

Esta investigación ha requerido la consulta de antecedentes históricos, bibliografía doctrinal jurisprudencia y la opinión de juristas diversos, de cada una se han tomado diferentes aspectos que, con las exigencias del método analítico se han desarrollado para darle la forma con que ahora se presenta.

## CAPÍTULO I

### ANTECEDENTES DE LA LEGISLACIÓN LABORAL MEXICANA

#### 1.- Génesis Político y Social de la Constitución de 1917.

A efecto de no abundar sobre un tema bastante conocido y sólo con el fin de coordinar jurídica e históricamente a este trabajo, hemos querido mencionar el nacimiento de nuestra Carta Magna, sin entrar al fondo de dicho origen.

Ante la aclaración vertida, es de mencionarse que la Constitución Jurídica del pueblo mexicano ha tenido diversas etapas, pues desde la época independiente hasta nuestro días, han surgido diversas leyes que le han dado un carácter jurídico a sus instituciones, refiriéndonos para efecto de este estudio a los elementos fácticos que generaron la gestación y nacimiento de la actual Constitución Política Mexicana, o sea la de 1917, en todo aquello que a nuestro campo laboral atañe.

Como es de todos sabido, a fines del siglo diecinueve la población rural y obrera sufrió la opresión de un régimen creado para ordenar la República, pero sin ideas de futuro y sobre todo sin deseos de crear un estado de respeto a las mínimas garantías humanas; en dicho

régimen los intereses eran extranjeros, debido, como ya se ha dicho, a la falta de visión del régimen en el poder.

Así las cosas, "en junio de 1906, en Cananea, Estado de Sonora, se declararon en huelga los trabajadores de la Empresa Cananea Consolidated Cooper, Co., con el fin de exigir mejores salarios, respeto e igualdad a los trabajadores mexicanos y supresión de privilegios a los empleados norteamericanos, pero ante tal evento, el Gobernador de Sonora en esa época, Señor Rafael Izabal, resolvió el problema con la ayuda del Ejército Norteamericano, terminando con la fuerza de las bayonetas el movimiento obrero iniciado por Manuel M. Dieguez, Esteban B. Calderón y Lázaro Gutiérrez de Lara."<sup>1</sup>

En el mismo año, pero en el mes de noviembre y en el Estado de Puebla, los obreros textiles se declararon también en huelga ante la imposición, por parte de los empresarios, del "Reglamento de Fábrica", en el que se atentaba contra la libertad y la dignidad de los obreros, acudiendo éstos ante el Presidente de la República, para que como árbitro dilucidara la controversia, resolviendo en esta ocasión el General Don Porfirio Díaz, que la razón la tenían los empresarios, dando a los trabajadores como compensación, la prohibición impuesta a las empresas del trabajo de los menores de siete años, ordenándoseles a los trabajadores se reincorporaran a su trabajo el día 7 de enero, los trabajadores huelguistas, como rasgo de inconformidad, no se presentaron a sus labores, razón por la cual, nuevamente, las bayonetas

---

<sup>1</sup> CASTORENA J., Jesús. Manual de Derecho Obrero. Quinta edición. Jans. México 1971. p. 42.

terminaron con la huelga el día siguiente, es decir el día 8 de enero de 1907; "el porfiriato, con sus brutales principios políticos, propició el advenimiento de la Revolución Mexicana, originalmente burguesa."<sup>2</sup>

Estos dos movimientos fueron como lo señala el licenciado José de Jesús Castorena "los antecedentes del sentido y derecho social."<sup>3</sup>

En este renglón histórico, es de especial mención la actuación de Ricardo Flores Magón, revolucionario en sentido amplio del término, pues sus ideas crearon la evolución del pensamiento social en relación con los trabajadores y en su Programa y Manifiesto a la nación mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano del primero de julio de 1906, se contienen los derechos obreros que a la postre gestarían las ideas del Artículo 5o. Constitucional del Proyecto de nuestra Carta Magna, que después de una acalorada discusión en la Cámara Constituyente, daría a la luz el actual Artículo 123.

El Manifiesto de Flores Magón, analizaba la situación del país y las condiciones de la clase campesina y obrera, proponiendo reformas trascendentales para la solución de problemas políticos, agrarios y de trabajo; en este último punto se recalcó la necesidad de crear las bases para la elaboración de una Legislación Laboral en la que se establecieran principios como el de igualdad entre trabajadores extranjeros y

<sup>2</sup> TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho del Trabajo Cuarta edición Porrúa México 1977 p 11

<sup>3</sup> CASTORENA J. J. Tratado de Derecho Obrero Jans México 1942 p 118

mexicanos; igualdad en los salarios para extranjeros y nacionales; prohibición de las tiendas de raya; prohibición del trabajo de menores de 14 años; la jornada máxima de ocho horas; salarios en efectivo; pago semanal del salario; indemnización por accidentes de trabajo; habitaciones higiénicas para los trabajadores, etc., todo apoyado por el Partido Liberal y, obviamente, por el pueblo.

Antes del Manifiesto de Ricardo Flores Magón, ya habían aparecido legislaciones que apuntaban reglamentaciones de tipo laboral como la Ley de Villada, del Gobernador del Estado de México José Vicente Villada, que se promulgo en el año de 1904, los puntos más sobresalientes de esa Ley fueron: "1o. Establecimiento de una presunción en favor del trabajador por virtud de la cual se establecía que entre tanto no se probara que un accidente no era del trabajo, debía tenerse como tal. 2o. La Ley protegía tanto contra los accidentes como contra las enfermedades profesionales. 3o. Las indemnizaciones establecidas consistían en atención médica y pago de salario durante tres meses. 4o. En caso de fallecimiento, debía el patrón cubrir el importe de quince días de salario y los gastos del sepelio."<sup>4</sup> Además prevenía la irrenunciabilidad de los derechos que creaba en favor de los trabajadores.

También encontramos en noviembre de 1906, la aportación al génesis del Artículo 123 Constitucional hecha por el Gobernador de Nuevo León, Señor Bernardo Reyes, quien precisó, inspirado en la Legislación Francesa de 1898 como accidente de trabajo, único de los riesgos

---

<sup>4</sup>IBÍDEM p. 118.



considerados hasta entonces, "aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él",<sup>5</sup> y fijó para el caso de incapacidad total permanente el pago de la cantidad que correspondiera al trabajador hasta por dos años de su salario, sin contemplar las enfermedades profesionales.

Ante la situación política imperante en la República y sobre todo ante el descontento de la base proletaria del pueblo mexicano, se inicia la gestión de la Revolución de 1910, la que viene a romper con los esquemas jurídicos y sociales de esa época y de paso a que en el Constituyente de Querétaro se considerasen entre otras, las garantías constitucionales del trabajador, dado que en diversas Legislaciones de los Estados de la República ya se contemplaba la regulación jurídico-laboral, fuera del campo del Derecho Civil, como sucedía en el "Estado de Aguascalientes en la que se establecía la Jornada de trabajo de nueve horas; el descanso semanal y la prohibición al descuento de salarios; en la Legislación del Estado de San Luis Potosí en donde se fija el salario mínimo; así mismo el Decreto de Manuel M. Dieguez en que contempla para el Estado de Veracruz, el descanso semanal, la jornada de trabajo, las vacaciones y días de descanso obligatorio y así hasta llegar a la primera Ley de Trabajo, creada para el Distrito Federal el 28 de diciembre de 1915; la elaborada por Cándido Aguilar para el Estado de Veracruz el 19 de octubre de 1914, así como la Ley de Salvador Alvarado en el Estado de Yucatán en el año de 1915, y la Ley del Estado de Coahuila de 1916, con la que se crearon los organismos de Conciliación y Arbitraje."<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> IBÍDEM, p. 119.

<sup>6</sup> CASTORENA J., Jesús. Manual de Derecho Obrero Ob. Cit. p. 44 y 45.

En la amalgama de todos los elementos fácticos y jurídicos citados ante la situación política del pueblo mexicano, nace la Constitución de 1917 y con ella los preceptos laborales consagrados en los Artículos 5o. Y 123 de la Carta Magna de la República Mexicana, creando el derecho social mexicano "como una nueva decisión jurídica fundamental de un pueblo en lucha por un mínimo de justicia"<sup>7</sup>

## 2.- Análisis del Artículo 123 Constitucional.

Como se ha señalado en el inciso anterior, el nacimiento de la Constitución de 1917, se creó ante el malestar de la gran masa del pueblo mexicano, pero mención aparte debe darse al nacimiento del Artículo 123, pues éste además de la problemática que presentaba en su realidad, como se ha dicho anteriormente, se enfrenta ante un valladar político en el recinto constituyente, pues los redactores del Proyecto de Constitución habían dejada fuera de esta la parte laboral la que mencionaban, añadiendo un agregado al Artículo 5o. de la vieja Constitución de 1857, en el que se mencionaba la obligatoriedad máxima del contrato de trabajo de un año.

Ante tal situación, al oír la falta de estudio del proyecto laboral, el Diputado Yucateco Héctor Victoria, de origen obviamente obrero, manifestó en la Asamblea Constituyente:

---

<sup>7</sup> DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México 1977. p. 30.

"El Artículo 5o. Debe trazar las bases fundamentales sobre que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras cosas, las siguientes, 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 de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc."<sup>8</sup>

Además dentro de su discurso relató la difícil condición de los trabajadores y finalizó con las palabras que evocan el reproche del Nigromante a los creadores del Proyecto de Constitución de 1857.

"Cuando hace días en esta tribuna, un diputado obrero, con un lenguaje burdo tal vez, pero con la sinceridad que se nota en los hombres honrados, dijo que en el Proyecto de Constitución el problema del trabajo no se había tocado más que superficialmente, dijo una gran verdad. Es verdaderamente sensible que al traerse a discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario, deje pasar por alto las libertades públicas como han pasado hasta ahora las estrellas sobre las cabezas de los proletarios: 'allá, a lo lejos'. "<sup>9</sup>

Con la intervención del Diputado Héctor Victoria, encontramos al inicio de la plática constituyente sobre la gestión del Artículo 123; y quien además consideraba que el derecho del trabajo necesitaba adecuarse constantemente a las necesidades sociales y a las

<sup>8</sup> DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Octava edición Porrúa, México 1991, p. 336

<sup>9</sup> DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima edición Porrúa, México 1985, p. 48.

necesidades de los trabajadores; y que las leyes de trabajo deberían ser generales con el fin de que las convenciones colectivas y en las resoluciones de los organismos de conciliación y arbitraje se fijarán las condiciones concretas de trabajo.

Y con la intervención de los Diputados Heriberto Jara el cual dijo que el contenido de las Constituciones debía limitarse al reconocimiento de los derechos individuales del hombre y a las normas relativas a la organización y atribuciones de los poderes públicos, porque en una constitución no puede consignarse el principio de la jornada máxima de ocho horas; por otro lado en la opinión que dio Froylán C. Manjarrez, encontramos la esencia del Artículo en estudio, cuando insinuó la conveniencia de que se dedicara un capítulo o título de la Constitución a las cuestiones de trabajo y que los derechos deberían de estar en un Artículo especial fuera del Artículo 5o. Constitucional que se discutía, lo cual se vio abundado por el discurso de Alfonso Cravioto quien señaló la necesidad de crear "la idea del Derecho Constitucional del Trabajo, como los nuevos derechos de la persona obrera, paralelos a los derechos viejos del hombre."<sup>10</sup>

Cabe señalarse que los diferentes criterios manejados en la Cámara Constituyente, traían aparejada la línea de intereses que los apoyaba, algunas de ellas revolucionarias, en tanto que otras tratando de darle protección o continuar protegiendo los intereses de la clase dominante en el periodo Porfirista.

---

<sup>10</sup> ÍBÍDEM. p. 49.

Vista la situación legislativa el Presidente Constitucionalista, "Don Venustiano Carranza, comisionó al Licenciado José Natividad Macías para que interviniera en la discusión del precepto Constitucional relativo al trabajo, y éste leyó ante la Asamblea Constituyente un proyecto por él redactado, lo que le valió la designación por la Asamblea Constituyente, para que en compañía del Secretario de Fomento Señor Pastor Rouaix, en el régimen citado y de los señores Licenciados Lugo y Diputado de los Ríos, elaboraron el proyecto del Artículo 123 que integrado a la Constitución que se discutía, creara la fuente Jurídica del Derecho del Trabajo, proyecto que fue votado en breve discusión en la Asamblea del 23 de enero de 1917, donde fue aprobado."<sup>11</sup>

De esta manera, nace el "Derecho Mexicano del Trabajo como un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que sólo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término: mis derechos como ser humano. Nació en la primera revolución social del siglo XX y encontró en la Constitución de 1917 su más bella cristalización histórica."<sup>12</sup>

Ahora bien, una vez que hemos visto los pormenores que sufrió la redacción e inclusión del Artículo 123 en la Carta Magna de la Nación Mexicana, proseguimos nuestro estudio para que de una forma general analicemos el Artículo de referencia en los términos que lo encontramos en la actualidad.

---

<sup>11</sup> DE BUEN L., Néstor Derecho del Trabajo Ob Cit p. 336

<sup>12</sup> DE LA CUEVA, Mario Ob Cit p. 32.

El precepto Constitucional que se estudia, contempla dos apartados, y decimos actualmente, ante la posibilidad de que se le agregue otro el "C" relativo a los Trabajadores Universitarios, los que piden un tratamiento especial por razones que ellos consideran especiales y que nosotros vemos únicamente como razones políticas, debido a la desorganización de la educación en México.

Como antes mencionamos, actualmente el precepto en cita contiene dos apartados, el "A" que se refiere a los obreros y todos los que de un modo u otro se ven vinculados a través de la relación de trabajo entre particulares y el "B" que norma las relaciones del Estado con sus trabajadores, entendiéndose únicamente para los servidores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal.

Es sabido que el Artículo 123 Constitucional, forma parte de las normas que se ha dado en llamar sociales, y que junto con el Artículo 27 Constitucional, vienen a dar protección al campesino y al obrero, de ahí que en los Artículos de referencia se consigue un proteccionismo constitucional a su favor, pero no siendo el campo de este estudio, sólo mencionaremos que el Artículo 123 en su apartado "A" contiene en sus XXXI fracciones, los principios básicos de la relación jurídico-laboral conteniendo reglamentación sobre jornada máxima, días de descanso, trabajo de menores, día de descanso semanal, trabajo de mujeres, salario mínimo, participación de utilidades, habitación para los trabajadores, principios de higiene, seguridad social y sobre contratación de obreros,

dentro y fuera de la República.

Como hemos dicho, en el Artículo 123 Constitucional, se consignan los principios fundamentales de trabajo, quedando como facultad del Poder Ejecutivo Federal la redacción de una Legislación que les de positividad y vigencia en esos principios, facultad que en un principio correspondió al Gobierno de los Estados de la República y que en 1931 se vio redactada en una Ley de Orden General para toda la Nación, quedando su aplicación a cargo de los Gobiernos de los Estados, la organización de los Tribunales de Trabajo; así es como nace la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931.

### **3.- Estudio de la Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931.**

La fracción X del Artículo 73 del Proyecto de Constitución de 1917, autorizaba al Congreso de la Unión a que legislara en toda la República en materia de trabajo. Estando así las cosas, dos consideraciones determinaron a los Constituyentes a cambiar de opinión:

a) La primera era la convicción de que contrariaban con ello el sistema federal y;

b) La segunda era el convencimiento de que las

necesidades de las Entidades Federativas eran diversas y requerían una reglamentación diferente. Por esas dos razones en el párrafo introductorio del Artículo 123 dijeron: "El Congreso de la Unión y las Legislaciones de los Estados, deberán expedir Leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes", ante tal redacción se crearon las diversas Leyes de Trabajo en los Estados, como la del Estado de Veracruz, que abundó sobre la libertad sindical y el derecho de huelga; la de los Estados de Aguascalientes, Yucatán y las Leyes Laborales del Distrito Federal, etc.

Ahora bien, tomando en consideración que algunos conflictos de trabajo creaban problemas de carácter general a la economía nacional, como eran los relativos a problemas ferrocarrileros, textiles y mineros; la Secretaría de Industria giró tres circulares, con las cuales se establecían criterios de competencia por razones de materia para conocer de este tipo de problemas, circulares que a continuación se mencionan:

- a) La circular del 18 de abril de 1926 en la que previno a los Gobernadores de los Estados que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento de Trabajo de la Secretaría de Industria.
  
- b) La circular del 5 de marzo de 1927, en la que se señala que



las cuestiones de la industria minera pertenecían a la jurisdicción federal, al amparo de lo dispuesto por el Artículo 27 Constitucional, por cuya razón los conflictos que surgieron de los trabajadores de esa rama serían resueltos por la Secretaría de Industria.

- c) Por último giró una tercera circular del 18 de marzo de 1927, en la que decía que en consideración a que los empleados y trabajadores de la industria textil habían celebrado un Contrato-Ley Nacional, con el objeto de unificar su aplicación, todas las cuestiones derivadas de él serían igualmente resueltas por el Departamento de Trabajo de la Secretaría de Industria, con lo cual se daba inicio a la idea de dividir las jurisdicciones de acuerdo con el interés nacional.

En esas condiciones y ante las diversas situaciones que provocaba la aplicación de las Leyes de Trabajo por los Gobiernos de los Estados, en que se ventilan asuntos que afectaban a la economía nacional, se creó el Decreto del 27 de septiembre de 1927, mismo que dio origen a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a las Juntas Federales de Conciliación.

El Decreto de referencia precisa ser reglamentario de las Leyes de Ferrocarriles, Petróleos y Minería, todas las cuales impedían la

intervención de las autoridades locales, situación que creó un debate Constitucional, que se resolvió con la expedición de la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 y la distribución de competencia entre las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.

Cabe señalarse que en vista de las dificultades antes mencionadas, el Poder Revisor de la Constitución modificó en el año de 1929, el párrafo introductorio de la declaración y dijo:

"La Ley del Trabajo será unitaria y se expedirá por el Congreso Federal, pero su aplicación corresponderá a las Autoridades Federales y a las Locales, mediante una distribución de competencias." <sup>13</sup>

Distribución que se incluía en la misma reforma, de donde se gestó la creación de una Ley Federal del Trabajo.

Fue entonces cuando el Presidente Calles terminó su período el 31 de noviembre de 1928, al día siguiente por muerte del Presidente electo fue designado Presidente interino el Licenciado Emilio Portes Gil; pero antes de estos acontecimientos el Gobierno se proponía reformar los Artículos 73 Fracción X y 123 Constitucionales indispensables para federalizar la expedición de la Ley del Trabajo, pero antes de enviar la iniciativa de reforma a la Constitución, la Secretaría de Gobernación llevó a cabo una asamblea obrero-patronal en la Ciudad de México el 15 de noviembre de 1928, donde se presentó un proyecto de Código Federal del

---

<sup>13</sup> DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. Décima edición. Porrúa, México 1985, p. 53.

Trabajo, documento que publicó la C.T.M., con observaciones que le hicieron los empresarios siendo un antecedente en la elaboración de la Ley de 1931, y el 6 de septiembre de 1929, se publicó la Reforma Constitucional.

Ya dentro del período presidencial del Licenciado Emilio Portes Gil, se envió al Poder Legislativo un Proyecto de Código Federal del Trabajo, redactado por la terna que integraron Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu, proyecto que creó descontento entre los sectores a regular por él mismo, en virtud de que establecía "el principio de la sindicalización única, y además consigno la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas el cual denominaron arbitraje semi-obligatorio"<sup>14</sup> que consistía en que la Junta podía arbitrar el conflicto y los trabajadores podían negarse a aceptar el arbitraje de dicha Junta, de acuerdo con la fracción XXI de la Declaración de Derechos Sociales.

Después de dos años de modificaciones en la "Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo se redactó un nuevo proyecto en la que intervino principalmente el Licenciado Eduardo Suárez, el cual se remitió nuevamente al Congreso de la Unión, donde se le hicieron algunas reformas y se aprobó, dando lugar al nacimiento de la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931."<sup>15</sup>

<sup>14</sup> DAVALOS, José, Derecho del Trabajo, Tomo I Cuarta edición Porrúa México 1992. p. 72.

<sup>15</sup> DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo I, Ob. Cit. p. 358.

#### **4.- Opinión de la Ley Federal del Trabajo del 1o. de Mayo de 1970**

Ya en el período presidencial del Licenciado Don Adolfo López Mateos, se fraguaba una modificación a la Ley Federal del Trabajo, razón por la cual se creó un Anteproyecto en la que intervinieron el entonces Secretario del Trabajo y Previsión Social, Señor Licenciado Salomón González Blanco, junto con los Presidentes de las Juntas Federal y Local de Conciliación y Arbitraje, presididas en ese entonces por la señora Licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo y el Señor Licenciado Ramiro Lozano, respectivamente, interviniendo también el Doctor Mario de la Cueva, en el cual se dieron cuenta que la aprobación exigía las reformas de las fracciones, II, III, VI, IX, XXII y XXXI del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional; pero a pesar de que los estudios fueron concienzudos y de que la razón asistía a los proyectistas y al propio Presidente, por razones de orden social, político y económico no se concluyó con el éxito que se preveía; en virtud de que no se podía armonizar la legislación con la moralidad universal en el que se exigía aumentar la edad de los menores para la admisión al trabajo de catorce años ni mucho menos sería posible instituir un concepto más moderno y humano de los salarios mínimos ni un procedimiento más eficaz para su resolución, ni podía establecer la fijación de un porcentaje que debía corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas; por lo que la Suprema Corte de justicia de la nación dio una interpretación equivocada a las fracciones XXI y XXII reguladores de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos por lo que debía corregirse rápidamente

este error, y por último debía de definirse la división de competencias de las autoridades federales y locales del trabajo. Fue entonces que en el mes de diciembre de 1961 se envió al Poder Revisor de la Constitución la iniciativa presidencial la cual fue aprobada en el mes de noviembre de 1962 y en ese mismo año el Presidente de la República ofreció al Poder Legislativo la iniciativa de reforma consiguiente de la Ley del trabajo de 1931."<sup>16</sup>

Fue hasta el régimen del Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, cuando se integró una segunda comisión para la redacción de un Anteproyecto que modificara a la Ley Federal del Trabajo de 1931 y ésta se integró, además de las personas mencionadas en el anteproyecto del Licenciado Adolfo López Mateos, con la Presencia del Licenciado Alfonso López Aparicio.

Así las cosas en el año, de 1968 se tenía ya concluido el Anteproyecto, lo cual el Secretario del Trabajo informó al titular del Poder Ejecutivo el que se envió para su estudio y observación de los sectores interesados, para que dieran su opinión e hicieran las observaciones que creían pertinentes, después de cuatro meses la clase trabajadora envió documentación abundante, en cambio la clase Patronal se abstuvo de hacer comentarios, y el propio Presidente de la República convocó a las clases sociales para que designaran a personas que se reunirían con la comisión para un intercambio de ideas para que se facilitara la redacción del Proyecto, mismo que se presentaría al Poder Legislativo; situación

---

<sup>16</sup> DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. Ob. Cit. p. 57

que obviamente ante las nuevas disposiciones incomodó a la clase patronal, misma, que envió a un grupo de abogados por conducto de sus organizaciones para que la representara en la Comisión, la que inició con una descarga de objeciones al Anteproyecto, en las que rechazaron todas las normas que se proponían mejorar las prestaciones de los trabajadores, singularizándose las siguientes:

Los conceptos de "Jornada de trabajo", diciendo que no correspondía a la realidad lo que era cierto y el propósito era corregir los abusos que se cometían evitando la prolongación de las horas de trabajo; "la prima dominical", desconociendo que esta actividad priva al trabajador de la convivencia con sus hijos, en virtud de que no asisten ese día a la escuela; "el salario doble en día de descanso laborado"; "los periodos vacacionales", los rechazaron porque coincidían con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo; "la prima vacacional", para que disfrutaran de sus vacaciones sin recurrir a su gasto diario; "el aguinaldo"; "dos días más, de descanso obligatorio", el del primero de enero en el que no se trabajaba en el pasado y el cinco de febrero por ser Aniversario del primer reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo; "las becas"; "fomentar el deporte"; "las indemnizaciones en caso de reajustar al personal"; así como la obligatoriedad de construcción de "hospitales" en las empresas de personal numeroso; en el problema de "las habitaciones" concluyeron que no debía de reglamentarse la obligación constitucional.

Por otra parte consideraba la clase patronal, que no debía de

contemplarse la interrupción de la jornada de trabajo, con media hora, así como la integración del salario con todas las prestaciones que recibe el trabajador, queriendo que sólo integraran este concepto el pago en efectivo que se hacía y sobre todo la objeción a la prima de antigüedad; negándose a hacer cualquier sugerencia, por lo que la Ley del Trabajo no debía proteger las invenciones de los trabajadores.

En un documento del 8 de julio de 1968, concluyeron que la proyectada reforma, no se debía referir a las partes sustantivas de la Ley Federal del Trabajo de 1931, sino solamente a los aspectos procesales.

También la clase trabajadora acudió a la comisión, donde su opinión fue completamente diferente a la de la clase patronal, partiendo de la base que si la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, había sido de aplicación magnífica la idea de justicia social a las condiciones de esa época, en donde se expidió un ordenamiento general en la vida nacional de las conquistas obreras, para que se elevara el nivel de vida de los trabajadores en donde se les diera una participación más justa en los resultados de la producción y distribución de bienes, aceptando que el anteproyecto satisfacía sus aspiraciones sosteniendo que podía mejorarse entre las que señalaron:

"10. La federalización de la justicia de trabajo para que se evitara la influencia política y económica de los gobiernos y de la clase patronal de las entidades federativas, la que se sentía en las Juntas de

**Conciliación y arbitraje; 2o. Solicitaron la reducción de las horas de trabajo en la semana a 40 horas llegando a concluir, que los sindicatos podían solicitar la reducción de las horas laborables en los contratos colectivos sin necesidad de reformar nuestra Carta Magna, ante esta situación el Anteproyecto se modificó, dando una mayor libertad sindical, a la libertad de hacer contratos colectivos de trabajo y el derecho de huelga.\*<sup>17</sup>**

No obstante las oposiciones por parte de la clase patronal y las sugerencias de la clase trabajadora, a que se ha hecho mérito en las cuestiones que venimos tratando, se creó el Proyecto de Ley que se turnó al Congreso de la Unión en diciembre de 1968 para su aprobación denominándola Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo, donde se creó un segundo proceso democrático para la elaboración de las Leyes, en el que participaron también los representantes de los trabajadores y los empresarios en el cual dieron a conocer sus observaciones y sugerencias con toda la libertad. En donde los empresarios estaban convencidos de que era inevitable la Iniciativa de Ley, por lo que presentaron un estudio que dividieron en tres partes a los cuales denominaron "aspectos no objetables donde no se implicaba algunos beneficios nuevos para el trabajo"; "los aspectos objetables" mismos que a su vez se subdividían en conflictos administrativos y económicos y los "aspectos inaceptables"; en relación con los aspectos objetables manifestaron su inconformidad y se oponían a lo siguiente:

---

<sup>17</sup> IDEM.



"En relación con el concepto "intermediario", lo consideraban que su finalidad era suprimir la vaguedad de la Ley de 1931;

Las normas que establecían el derecho de huelga en los conflictos de contrato-ley;

El desistimiento tácito de la acción;

El reconocimiento que hizo la Ley a la propina como parte del salario;

El pago del trabajo extraordinario con un salario mayor;

El aumento del período vacacional;

La norma que impuso a los patrones la obligación de preferir a sus trabajadores que le habían servido con anterioridad lo que denominaron "escalafón ciego";

La norma que considera que los trabajadores de confianza serán personas que desempeñen funciones que tengan carácter general, impidiendo la proliferación de los puestos de confianza;

Las normas sobre los agentes de comercio, los agentes de seguros y las del trabajo a domicilio;

Y las normas procesales donde se daba firmeza a los procedimientos en las huelgas".<sup>18</sup>

Además de las que acabamos de mencionar, ya en párrafos anteriores nos habíamos referido a conceptos que los empresarios rechazaron y se oponían a mejorar las condiciones de los trabajadores, pero independientemente de esto, la iniciativa no sufrió modificación alguna en sus principios, instituciones y normas fundamentales, por lo que no encontramos nada nuevo para los trabajadores, al contrario, se restringieron muchos de los beneficios que les había otorgado la propia iniciativa.

Y como claramente lo señalaba el Doctor Mario de la Cueva, "la Ley nueva no es, ni quiere, ni puede ser, todo el Derecho del Trabajo, es solamente la fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos en una lucha por mejorar las condiciones de prestaciones de servicios, y a los patrones para atemperar la injusticia que existe en las fabricas. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida que lo exija el proceso creciente del programa nacional, para acoger los grupos de trabajadores aun marginados y para superar constantemente, hasta el final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está constituida la civilización".<sup>19</sup>

En nuestra opinión la Ley Federal del Trabajo de 1970, si bien

---

<sup>18</sup> DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 59 y 60

<sup>19</sup> IBIDEM, p. 55 a la 61

es cierto que resulta apegada a la idea del precepto constitucional que la genera, también lo es que, en su aplicación se ha dado una diversidad de caracteres que le han llevado a errores de imprecisión, pues los órganos de análisis y aplicación, norman sus criterios en opiniones muchas veces de orden político y no de aplicación social y jurídico, como lo fue durante el régimen del Licenciado Luis Echeverría Álvarez, los emplazamientos generales, hechos por los sindicatos en demanda de un aumento salarial, por la pérdida del poder adquisitivo de la moneda, emplazamientos que resultaban improcedentes por infundados ya que la propia Ley prevé la circunstancia que reclamaban, y también prevé su solución adjetiva en el Artículo 426, en relación con los Artículos 298 y 419 fracción primera de la propia Ley, dando como consecuencia que no solo regula las relaciones obrero-patronal, sino que también afecta a la economía nacional obstaculizando a los trabajadores y a los miembros de su familia en la adquisición de los artículos básicos de consumo en virtud de que estos se encuentran a precios muy elevados y los salarios de los trabajadores son muy reducidos que no se adecuan a la realidad social y económica de nuestro país; por mencionar uno de tantos problemas que ocasiona dicha obstaculización.

Haciendo la aclaración de que estas últimas líneas a que nos referimos corresponden a otras cuestiones como lo es el "salario", el cual no forma parte de nuestro estudio, ya que, el que nos atañe es lo relacionado a la estabilidad en el empleo.

Por último y como lo señalaba el Doctor Mario de la Cueva, "es necesario que la suprema Corte, los Tribunales Colegiados, las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federales y Locales y en su caso, el Congreso de la Unión, realicen las modificaciones que correspondan a la realidad económica y social, para la mejor aplicación del espíritu de la Ley Federal del Trabajo".<sup>20</sup>

Ya que en los últimos años, ha habido un desarrollo industrial y comercial que los Constituyentes de 1917 y de 1931, jamás se imaginaron y mucho menos previeron lo que quisieron imprimirle los diputados obreros, "lo mantuvieron alejado de la antorcha de justicia social que ilumina las reivindicaciones proletarias de los tiempos nuevos"<sup>21</sup>, como algunas disposiciones de la Declaración de los Derechos Sociales contenidas en el Artículo 123 Constitucional, en que el desenvolvimiento de las relaciones sociales y económicas no se adecuan a las necesidades actuales de los trabajadores, por lo que deberán reformarse las disposiciones de este precepto en donde exista una superación, que armonice con las necesidades y aspiraciones de los trabajadores, según en la época para la cual se rige, para que se subsanen tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo, en el supuesto que es un derecho de clase.

Sin embargo hay espíritus que se ciegan considerando que las Leyes e Instituciones no deben reformarse oponiéndose al avance y

---

<sup>20</sup> IBÍDEM, p. 86 Y 87.

<sup>21</sup> DAVALOS MORALES, José. Ob. Cit. p. 74

desarrollo del país, ante esta negativa, y dada las circunstancias nadie puede detener definitivamente el avance social que nos impone nuevas corrientes, nuevas instituciones jurídicas, como ahora lo pretendemos hacer con el presente estudio.

Por otra parte la idea de justicia social en que descansa la Nueva Ley, se inspira solamente en la parte proteccionista del Artículo 123 Constitucional en la que busca un equilibrio y una justa armonización entre el capital y el trabajo, estando vinculado al bien común, no obstante el tiempo transcurrido desde la fecha en que la Asamblea Constituyente expidió la Constitución, no han podido cumplirse, de manera especial el precepto que impone a los patrones la obligación de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por lo que la norma constitucional que impone la obligación esta vigente, aún en ausencia de reglamentación en donde los gobiernos de los Estados están obligados a cumplir y hacer cumplir las normas contenidas en ella, ya que es una disposición expresa de nuestra propia Carta Fundamental, pero no obstante esto, sigue siendo notorio la desigualdad que existe entre la clase obrera y la clase patronal.

## **CAPÍTULO II**

### **LA ESTABILIDAD EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL**

#### **1. La Idea General de la Estabilidad en el Empleo.**

Antes de desarrollar la idea fundamental de la estabilidad en el empleo hemos de repetir lo que señala el Doctor Alberto Trueba Urbina como su Teoría de la Estabilidad cuando dice:

"En las relaciones de producción y toda actividad laboral, los trabajadores han venido luchando por conservar su trabajo como medio de subsistencia de ellos y de su familia en el régimen de explotación capitalista, pues es bien sabido que antes del nacimiento del Derecho del trabajo, en el Artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917 tanto los obreros como los trabajadores en general estaban a expensas de los patronos, quienes no sólo disponían de ellos a su antojo como mercancía, sino que podían con toda libertad despedirlos y lanzarlos a la desocupación con todas sus consecuencias

La lucha por la conservación del empleo contribuyó a conservar el régimen de explotación pues ante todo los trabajadores tenían necesidad de trabajar para subsistir en unión de su familia, esto originaba la pérdida de su libertad en sus relaciones laborales, pues se veían obligados o más bien constreñidos a aceptar la imposición

patronal, todo al amparo de la libertad de trabajo y del ficticio principio de autonomía de la voluntad, convertido en instrumento de dictadura de los empresarios."<sup>22</sup>

Situación que dio como resultado que el Constituyente de 1917, aprobara el Artículo 123 como principio social y con el objeto de salvaguardar los intereses de la clase trabajadora al disponer la dignidad en el trabajo, jornadas máximas, la remuneración por la prestación de un servicio, capacitación y prestaciones que tiendan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores, así como la seguridad en el trabajo.

Correspondióle al Estado salvaguardar los derechos de los trabajadores a través de los órganos y medios que la propia Ley establece, permitiendo con esto una mejor y mayor productividad de los trabajadores.

Por lo que el Constituyente trató de resolver uno de los problemas fundamentales como lo es, la permanencia como regla general de la prestación de servicios en su fracción XXII del propio precepto que en su texto original expresó:

"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 la elección del trabajador, a cumplir el

<sup>22</sup>TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. p. 297

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 de patrón, o bien 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 tratos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

Este texto daba dos opciones a los trabajadores que fueran despedidos injustificadamente, la primera el cumplimiento de su contrato y la segunda el pago de una indemnización por los daños y perjuicios sufridos. La claridad de esta disposición no se presta a duda alguna y tanto la Legislación ordinaria, como la jurisprudencia y la doctrina, aceptaron que el Precepto Constitucional concede dos acciones a los trabajadores despedidos sin una causa justificada dando como resultado que las acciones que mencionamos en líneas anteriores son las mismas que concede el Derecho Civil en los casos de incumplimiento.

Pero la Fracción XXI del propio Ordenamiento 123, provocó diversas interpretaciones, cuya consecuencia fue que la Fracción XXII no pudo producir los efectos naturales que se desprendían de su texto y de los propósitos que guiaron al Constituyente del 17, ya que la Suprema Corte de Justicia en su ejecutoria del 29 de julio de 1936, llegó a la conclusión que la Fracción XXI no era aplicable a los casos de



despido como lo señalaba la Fracción XXII desvirtuando su espíritu ya que el trabajador tiene derecho a optar por el cumplimiento del contrato o bien a una indemnización; pero si se aplicaba la Fracción XXI el efecto que producía era el desconocimiento de la acción del cumplimiento del contrato, pues si el patrón se negaba al arbitraje de la junta a aceptar el laudo condenatorio, para que dejaran de realizarse los propósitos del Constituyente; pero lo que sí era verdad que el patrón debía cumplir con el pago de una indemnización, dando como consecuencia que el Mandato Constitucional quedaría desvirtuado porque no se podía dejar al patrón el cumplimiento del contrato a cambio de una indemnización adicional; por tanto el principio absoluto de estabilidad en el empleo que consignaba nuestra Carta Fundamental se quebró, pues trae consigo la pérdida de la seguridad formal de un elevado mandamiento de justicia social que se vio transformado en relativo.

Posteriormente con las reformas Constitucionales de 1962, con el propósito de que se aclararan algunos aspectos del precepto invocado en sus Fracciones XXI y XXII quedaron plasmados de la siguiente manera:

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

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 la 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. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salarios, cuando se retire del servicio por falta de probidad 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 obren con el consentimiento o tolerancia de él.<sup>23</sup>

Somos de la opinión, que con estas reformas que sufrió nuestra Carta Magna el principio de estabilidad en el empleo, quedó fuera de los ideales del Constituyente de Querétaro de 1917, ya que por

---

<sup>23</sup> Reforma Constitucional. Publicada en el Diario Oficial de la Federación, del 21 de noviembre de 1982.

disposición de la propia Ley el patrón podrá eximirse de reinstalar al trabajador o de cumplir el contrato de trabajo, mediante el pago de indemnizaciones correspondientes, independientemente de que la Ley reglamentaria no podía introducir excepciones a los principios fundamentales de carácter social, ya que siguieron el sentido capitalista mismos que fueron plasmados en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y en la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 y en virtud de esta situación vemos que podrá hacerse efectiva mediante el ejercicio por parte de los trabajadores la acción correspondiente en contra del despido arbitrario o injusto por parte del patrón, para que de alguna forma pueda darse el principio de estabilidad en el empleo que a continuación trataremos.

## **2. El Principio de Estabilidad en la Relación del Trabajo**

Es obvio que la estabilidad del trabajador en su empleo tiene mucho que ver en el rendimiento y bienestar de la relación laboral, pues en tanto que las partes en dicha relación se encuentran satisfechas de las prestaciones que mutuamente configuren la misma, se dará la relación con mayor precisión y solidez.

Ante la novedad de la estabilidad en el empleo en la reglamentación laboral mexicana y que de alguna forma tiene sus antecedentes en diversas legislaciones, con la Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada por la Asamblea General de las Naciones el

10 de diciembre de 1948, que en su Artículo 23, punto 1, menciona la siguiente:

"Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo."<sup>24</sup>

Otro antecedente lo encontramos en la Carta Constitutiva de la Organización de los Estados Americanos en que se asentó que:

"El trabajo es un derecho y un deber social...; ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo, como en vejez o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar."<sup>25</sup>

Además de las anteriores legislaciones, encontramos algunas opiniones de diversos jurisconsultos que también sirvieron de base para dar un panorama más amplio a nuestra legislación laboral para llegar a lo que es el principio de estabilidad en el empleo en nuestros días; y para los efectos de este estudio nos referimos a algunas definiciones.

Mario L. Deveali, señala: "La estabilidad, en sentido propio, consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda

<sup>24</sup> GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo. Onceava edición. Porrúa, México 1980. p. 107

<sup>25</sup> IBIDEM p. 107

su vida laboral (o sea, en el caso de existir jubilación o pensiones por vejez o incapacidad, hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas."<sup>26</sup>

Este autor señala los elementos más importantes del concepto de estabilidad relativa, pero además reconoce la existencia de otras estabilidades de las cuales no se refirió.

Ludovico Barassi, nos dice que para él la estabilidad es lo siguiente:

"La estabilidad consiste en el derecho del empleado de conservar el puesto durante toda su vida laboral. No pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento.

Lá estabilidad implica el tratamiento jurídico especial que se da a quien encuentra en determinadas condiciones, es decir, a quien reviste la calidad permanente."<sup>27</sup>

Para este autor, nosotros debemos entender que el hombre debe de encontrar en su trabajo personal, no solamente un medio para poder satisfacer sus necesidades más esenciales, sino también para poder alcanzar su propia perfección y su desarrollo como persona.

<sup>26</sup> DEVEALI, Mario L. Lineamientos de Derecho del Trabajo Segunda edición. Argentina 1953. p. 265

<sup>27</sup> BARASSI, Ludovico. Tratado de Derecho del Trabajo Tomo II. Alfa. Argentina 1953 p. 228

Por lo tanto la estabilidad de los trabajadores es una pretensión universal, ya que proporciona al hombre que trabaja una seguridad contractual y sobre todo bienestar y tranquilidad en la familia.

Hirosé Pimpao, nos dice al respecto de lo que es la estabilidad y la define de la siguiente manera:

"La estabilidad es el derecho que todo individuo adquiere al lugar que ocupa, después de cierto lapso al servicio efectivo de un particular del estado o de los entes eutárquicos, durante el cual demuestra su capacidad para el desempeño del cargo, no pudiendo ser despedido sino en virtud de la falta grave o de un motivo justo, debidamente comprobado en el expediente administrativo."<sup>28</sup>

Ernesto R. Katz, famoso autor, nos define también lo que para él significaba la estabilidad, se adhiere a la posición de Mario L. Deveali, cuando afirma que la estabilidad debe considerarse como:

"El derecho del trabajador a conservar el puesto toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento sino por algunas causas taxativamente bien determinadas."<sup>29</sup>

Analizando las definiciones de estos juristas vemos, que todos llegan al mismo punto, es decir todos consideran que la estabilidad en el empleo es el derecho que tienen los individuos a

<sup>28</sup>PIMPAO, Hirosé. Citado por Morales Saldaña Hugo Italo La Estabilidad en el Empleo Trillas México 1987 p. 17.

<sup>29</sup>KATZ, R., Ernesto. La estabilidad en el Empleo y Otros Estudios de Derecho del Trabajo Roque Depalma, Argentina Buenos Aires 1957, p. 1.

conservar su fuente de trabajo, después de cierto lapso de tiempo de demostrar su capacidad para desempeñar el cargo y en ese sentido no pudiendo ser despedido sino por causa justificada para ello, con lo que se encuentran satisfechas las prestaciones del trabajador y del patrón, en lo que se refiere a la estabilidad en el empleo para el trabajador, sin que ésta represente una imposición para el patrón y trayendo como una mejor producción.

Por nuestra parte, somos de la opinión que la estabilidad en el empleo es la seguridad que tiene el trabajador de mantener su fuente de trabajo, permitiéndole desarrollar su capacidad y productividad en beneficio personal y de la empresa en la cual presta sus servicios.

Ahora bien, desglosando las ideas del concepto relativo a estabilidad o permanencia en el empleo creemos que es fundamental tratar dicho principio al amparo de sus tres elementos fundamentales, libertad, igualdad y dignidad.

### **3. Conceptos Fundamentales de la Estabilidad en el Empleo.**

Tomando en consideración que el principio de la estabilidad en el empleo, como fundamental en la relación laboral, debe tener, como elementos esenciales una libertad, una igualdad y una dignidad del trabajador, es la razón por lo que a continuación analizaremos cada uno

de estos elementos para estar en opción de valorar en sus términos el concepto fundamental de nuestra tesis.

**a). Concepto de Libertad.**

Este principio de libertad de trabajo se gesta en la Constitución Francesa de 1793, como un derecho del hombre y en nuestra Constitución de 1857, también se plasmó como parte integrante de los derechos constitucionales del ciudadano.

Igual valor y situación se plasmó en el Constituyente de Querétaro, quien lo menciona en los Artículos 4o. y 5o. cuando señala las restricciones prohibidas a la libertad de trabajo; así las cosas, nos encontramos frente a un primer aspecto de esa libertad de trabajo, en la que constitucionalmente se le da la libertad a cada hombre de ser libre para escoger el trabajo que le acomode, este elemento, como se ha dicho, no se ve menoscabado por situaciones de orden administrativo, como lo sería la necesidad de tener una licencia o título de reconocimiento de estudios para ejercer determinado trabajo o profesión, como lo señala el Licenciado Federico Anaya Sánchez quien menciona "que esta libertad se ve coartada por la necesidad de un permiso, licencia o título, para el desarrollo de una actividad, sino por el contrario tales preceptos elevan a rango Constitucional al elemento fundamental de la relación laboral, que es la libertad de escoger el trabajo a desarrollar, obviamente, conforme al conocimiento, capacidad y necesidades del mismo."<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> ANAYA SÁNCHEZ, Federico J. Derecho Ocupacional NUEVA, México 1956, p 78



Este concepto que forma parte fundamental de la estabilidad en el empleo y que en nuestra legislación tiene su fundamento en los Artículos 4o. Y 5o. Constitucionales, parece destruirse con los Artículos 154, 155, 156 y 157 de la Ley Federal del Trabajo, mismos que se refieren a la preferencia de Trabajadores Sindicalizados, ya que en estos preceptos se les concede a los trabajadores el derecho de preferencia atendiendo a su antigüedad, cuando el trabajador no tenga otra fuente de ingreso y además tenga la responsabilidad de una familia o al hecho de que pertenezca o no a una organización sindical y si existe una vacante o puesto de nueva creación, el patron está obligado a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores en el orden y las causas antes mencionadas, pero si existe un contrato colectivo el derecho de preferencia se estará a lo dispuesto en dicho contrato, sin embargo en algún caso que el contrato no llegue a contemplar cláusula de admisión, entonces el patron está obligado a lo dispuesto por el primer párrafo del Artículo 154 de la Ley de la Materia que a la letra dice:

"Artículo 154. Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén".

Situaciones que en nuestra opinión no son derogatorias de la

garantía de la libertad de trabajo, sino protección de los derechos adquiridos por lo tanto no invalidan o atentan en contra de la garantía analizada.

Por lo anterior, consideramos que es necesario la libertad en el desarrollo de una relación de trabajo, pues esta definirá y ubicará al trabajador en el empleo en que se encuentre la realización como ser humano, que es el fin filosófico de la prestación de un servicio subordinado, es decir el trabajo; también dará la oportunidad al patron contratante de lograr la cooperación de los trabajadores. Como lo veremos en algunas tesis de jurisprudencia que se retoman y que son objeto de nuestro estudio en el capítulo tercero de esta tesis.

#### b). Concepto de Igualdad.

Este concepto lo encontramos además de las Organizaciones Internacionales, en el segundo párrafo del Artículo 3o. De la Ley laboral que le da vigor al principio de Igualdad, cuando señala: "no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

Redacción que da fortaleza al principio de unión lógica y jurídica del artículo en cita y que tiene su antecedente en las constantes violaciones que en perjuicio de trabajadores mexicanos se realizaron en el siglo pasado y primera década del presente y que tuvieron su momento de erupción en Cananea, Río Blanco y Puebla, ya narrados en el capítulo de

antecedentes de esta tesis.

Tomando literalmente la narración del Doctor Mario de la Cueva en su libro *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, nos permitimos señalar, y estar de acuerdo, en lo siguiente:

"La igualdad, sin la libertad no puede existir y ésta no florece, donde falta aquélla."<sup>31</sup>

La igualdad, materia de este estudio y elemento de la relación laboral se precisa salarialmente en forma expresa en la fracción VII del Artículo 123 Constitucional en la que se menciona: "para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo o nacionalidad". Con lo anterior se evita el problema de distinción de trabajadores y asimismo, se logra una mayor oportunidad en la elección del ser humano respecto de su trabajo dentro del medio ambiente en que se desenvuelva.

#### c). Concepto de Dignidad.

Por último, y como elemento derivado de los preceptos internacionales y del Artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo en vigor, encontramos el concepto de dignidad, que es necesario en el desarrollo de la relación laboral, pues es obvio que tanto el trabajador como el patrón tendrán que buscar su fin personal o colectivo a través de la conceptualización ética, moral, social o filosófica, tomando en consideración el concepto de dignidad de la persona.

---

<sup>31</sup> DE LA CUEVA, Mario. *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* Tomo I. Ob. Cit. p. 208

Para el Doctor Alberto Trueba Urbina en su libro *Nuevo Derecho del Trabajo*, este concepto ha sido superado desde la Legislación Civil de 1870 y nos dice:

"La dignidad del trabajador como persona fue proclamada entre nosotros por los autores del Código Civil de 1870 hace nada menos que un siglo, al desechar las disposiciones sobre arrendamiento de servicios del Código Civil Francés, expresando categóricamente en relación con el alquiler o locación de obras la teoría que sigue:

Pero como sea cual fuera la esfera social en que el hombre se halle colocado, no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales".<sup>32</sup>

Actualmente, este principio lo vemos plasmado en forma legal dentro de las obligaciones y prohibiciones tanto del trabajador como del patrón, establecidas en la propia Ley Federal del Trabajo en vigor, con las que se apoya legalmente los principios elementales de tal concepto a que se refiere, como Ley Fundamental, nuestra Constitución Política.

#### **4.- Diversos Criterios Doctrinales en Relación con la Estabilidad en la Permanencia en el Empleo.**

Habiendo valorado los tres elementos fundamentales del

---

<sup>32</sup>TRUEBA URBINA, Alberto. Ob Cit. p. 268.

concepto de estabilidad en el empleo, mismos que consideramos necesarios para el desarrollo de tal principio, y que a la vez encuentran referencia en los conceptos doctrinales, en las legislaciones anteriores a 1917, en los mismos movimientos laborales de Cananea y Río Blanco en los Organismos Sindicales previos a la elaboración de este concepto en la Legislación Laboral generada por el Artículo 123 Constitucional, hemos de referirnos ahora a los diversos criterios doctrinales en relación con la estabilidad en el empleo que han vertido diversos tratadistas, y al efecto nos permitimos repetir las siguientes opiniones:

**a). Concepto de Estabilidad en el Empleo para Ludovico Barassi.**

El Doctor Ludovico Barassi, autor al cual ya nos referimos cuando se habló de la definición de estabilidad, en este caso veremos su opinión sobre la estabilidad, en la permanencia laboral.

Para el tratadista antes mencionado "La estabilidad en el empleo no es sino un modo de ser en la permanencia con la que está estrechamente ligada, haciendo una sutil distinción entre permanencia y estabilidad y señalando que la estabilidad no es más que una permanencia más enérgicamente garantizada por cuanto que mediante ella el trabajador se encuentra más sólidamente incorporado a la empresa y que la estabilidad, a diferencia de la continuidad, implica una limitación convencional, que por lo mismo no debe de resultar con mucha claridad dentro del contrato."<sup>33</sup> Concepto que vierte en su obra titulada Tratado del

---

<sup>33</sup> BARASSI, Ludovico. Ob. Cit. p. 251.

## **Derecho del Trabajo.**

Por otra parte, señala este tratadista que la equiparación de la estabilidad al contrato por tiempo determinado es exacta; también señala en su análisis de Legislación Comparada que las Constituciones de Argentina y Brasil que únicamente atribuyen estabilidad a los trabajadores después de un breve período de antigüedad y así en la Ley Argentina se atribuye la estabilidad con la posibilidad de despido únicamente por causa justa, después de una antigüedad de más de un año, y se fijan las causas justificativas para la rescisión, como lo son los daños intencionales o producidos por culpa reincidente y evidente; incapacidad técnica; insubordinación o mala conducta reiterada y grave debidamente comprobada por la autoridad, etc.

De la anterior exposición, deducimos que el tratadista en cita, distingue claramente el principio de la estabilidad como elemento primordial de la relación laboral, y aún más para el caso de la tesis que sustentamos en el presente trabajo, como ente generador de derechos, el cual aunado a una antigüedad determinada, le va a ser acreedor de diversos beneficios al trabajador.

### **b). Concepto de Estabilidad en el Empleo para el Doctor Mario de la Cueva.**

El Doctor de la Cueva, menciona en su libro Nuevo Derecho

Mexicano del Trabajo, que el principio de estabilidad en el empleo para él es el siguiente:

"La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación".<sup>34</sup>

Además, este tratadista, manifiesta que la estabilidad en el trabajo posee una doble naturaleza, y al efecto señala:

"Es un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo en tanto cumpla sus obligaciones y no de causa para su despido o separación, pero es al mismo tiempo la fuente y garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho de antigüedad cuya importancia es grande, no sólo en el interior del derecho del trabajo sino también en la seguridad social, derechos que cuando falta, la estabilidad o desaparecen o se debilita".<sup>35</sup>

Continúa señalando el tratadista de referencia, "que la estabilidad en el empleo es una institución peculiar del Derecho del trabajo a la que puede caracterizarse diciendo que es el derecho a permanecer en el trabajo, en tanto subsista su materia, y a percibir los

<sup>34</sup> DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Ob. Cit. p. 219

<sup>35</sup> ÍBIDEM. p. 220.

beneficios consecuentes que traen consigo".<sup>36</sup>

Por lo que hace a la segunda parte de su afirmación primera, menciona que el tiempo de trabajo que constituye su antigüedad, generadora a su vez, de diversos derechos que de otra forma no podían nacer, es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por el simple hecho de la prestación de trabajo y por ende de la permanencia en el empleo.

La concepción doctrinal del Doctor Mario de la Cueva, resulta interesante toda vez que considera a la estabilidad en el empleo como la antigüedad en el mismo, sin entrar en profundidades de permanencia y continuidad como lo hace Ludovico Barassi, pero no obstante ello, da una fisonomía más exacta del concepto de estabilidad en el empleo como causa generadora de derechos del trabajador dentro del campo de la seguridad social, la que tomaremos como elemento fundamental al desarrollar el tema, materia de la presente tesis.

**c). Concepto de Estabilidad en el Empleo para el Doctor Alberto Trueba Urbina.**

La referencias que se narran en este inciso corresponden al libro del Doctor Alberto Trueba Urbina titulado "Nuevo Derecho del Trabajo".

Por lo que a la parte legal se refiere, el Doctor Trueba Urbina,

---

<sup>36</sup> IBÍDEM. p. 221.



señala en relación con el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo en vigor, lo siguiente:

"Ciertamente, el trabajo es un derecho y un deber social, no es un artículo de comercio, existe respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, pero también no sólo tiende a dignificar al trabajador sino que origina reivindicaciones sociales".<sup>37</sup>

Desde 1870 en nuestro país se planteó la Teoría de la Dignidad de la Persona Humana, cuando los legisladores de Código Civil de dicho año rechazaron el arrendamiento de servicios, porque consideraban esa dignidad al estatuir textos proteccionistas y reivindicatorios para la clase trabajadora, sin embargo, hasta la fecha no se encuentra garantizado realmente el trabajo como un derecho social de la persona, continúa diciendo el Doctor Trueba Urbina en el comentario que realiza, el Artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo, pues "no basta para que se considere que una relación de trabajo es para una obra determinada, porque así lo convengan el patrón y trabajador, sino que es indispensable que efectivamente, conforme a la naturaleza del trabajo contratado, se trate efectivamente de esta clase de relación laboral, ya que de no tener estas características el contrato, se considerará celebrado por tiempo indeterminado y por consiguiente el trabajador tendrá el derecho a la estabilidad en el trabajo, o sea, no se podrá dar por

---

<sup>37</sup> TRUEBA URBINA, Alberto Ob. Cit p 206

terminado el supuesto contrato de obra determinada y en caso de que esto ocurra, tal actitud implicará un despido injustificado, teniendo el trabajador el derecho de demandar su indemnización constitucional o el cumplimiento de su contrato de trabajo en términos del Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo."<sup>38</sup>

Por último nos dice el Doctor Alberto Trueba Urbina en su obra citada:

"Al nacer el derecho del trabajo en nuestro país, en el Artículo 123 Constitucional y extensivo al mundo en función de universalización, los trabajadores mexicanos no sólo adquirieron la dignidad de personas, sino que se les confirió el derecho de conservar su trabajo, salvo que dieran motivo de despido; esta gran conquista de los trabajadores de México se consigna expresamente en el originario Artículo 123, consagra la estabilidad en el empleo y en la empresa, toda vez que sólo podían ser despedidos los trabajadores con causa justa; de manera que cualquier despido arbitrario les da el derecho de exigir el cumplimiento del contrato o sea su reinstalación quedando obligado el patrón a cumplir con el contrato de trabajo y a pagar los salarios vencidos correspondientes en los casos de despido injusto, o bien de salario, en caso de que así le conviniera."<sup>39</sup>

El criterio del Doctor Trueba Urbina, obviamente que es

---

<sup>38</sup> IDEM.

<sup>39</sup> IDEM.

apegado a una realidad legal, pero en si no explora el principio de estabilidad como elemento generador de la continuación contractual en la relación de trabajo y aún porque en su comentario se adolece de elementos concluyentes para dar sentido a la estabilidad en el empleo que, en los términos citados y por él comentados, se regula en la Ley Federal del Trabajo en vigor.

A mayor abundancia se abstiene en su libro "Nuevo Derecho del Trabajo", de vertir comentarios respecto del tema en análisis, ya que, sólo transcribe artículos al hablar del tema y del Artículo 161 solo se refiere al derecho de estabilidad cuando la causa de despido no sea grave, de lo que no se aporta nada nuevo ni ningún elemento para nuestro estudio.

#### **d). Concepto de Estabilidad en el Empleo en la Ley Federal del Trabajo.**

El Artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, contempla la estabilidad en el empleo al señalar que sólo excepcionalmente las relaciones de trabajo serán por obra o por tiempo determinado, con lo que queda debidamente aclarado que a la falta de estipulación expresa, cualquier relación de trabajo tendrá beneficios que la Ley marca para el contrato de trabajo indeterminado, es decir, que a la falta de estipulación expresa, la manera de dar termino al contrato de trabajo únicamente sera por las razones establecidas en los artículos 47.

51 y 53 y en su caso del artículo 185 de la Ley de la materia, o si se quiere ver por incumplimiento de las obligaciones del trabajador y del patrón o del adecuamiento a las prohibiciones de estas partes.

La Ley prevé expresamente, para la defensa de este principio de estabilidad, que el señalamiento de una obra determinada, puede estipularse únicamente cuando lo exija su naturaleza, y es obvio que esta conceptualización no queda a criterio del patrón o del trabajador máxime que en el artículo 37 de la Ley Laboral precisa con mayor claridad que el señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos que lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, o cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, y señala que ésta determinación en el tiempo podrá hacerse también en los demás casos previstos por la Ley.

Asimismo, señala en el Artículo 38, el caso especial de la explotación de minas, en la contratación puede ser por tiempo u obra determinada, o en su caso, hasta la conclusión de un capital determinado en el desarrollo del trabajo que se haga en las instalaciones de referencia.

Independientemente de lo anterior, la estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprenden dos modalidades: la permanencia o duración indefinida y la causa razonable de disolución en la que puede ser la naturaleza del trabajo desempeñado, en donde se

celebra un contrato de trabajo para obra determinada en la que no se obliga al patrón a mantener a un trabajador cuando realmente sus servicios no se utilizarán; otro caso es el contrato celebrado por tiempo fijo, cuando el servicio que se presta es transitorio por su naturaleza en el que no son aplicables las consideraciones que se señalaron en líneas anteriores para el contrato de obra determinada, existiendo una protección para el trabajador en la propia Ley.

Por último en análisis legal del principio de estabilidad, previsto en la Ley Federal del Trabajo en vigor, encontramos el valuarte que junto con el artículo 35 le dan sentido a la estabilidad, como derecho del trabajador, en la relación de trabajo y éste es el artículo 39, en el que expresamente se menciona: "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".

Lo anterior es con el fin de evitar la recontractación y con ello la terminación de la continuidad y permanencia en el empleo y por ende de la antigüedad generadora de derechos en la relación de trabajo; fuera de esto que acabamos de comentar, la Ley Federal del Trabajo es oscura en el principio de estabilidad en el empleo ya que, con estas disposiciones que hemos analizado brevemente, supuestamente se impide al patrón que a su libre elección prive a un obrero de su ocupación.

**e). Concepto de Estabilidad en el Empleo para la Sustentante.**

Por nuestra parte, entendemos por la estabilidad en el empleo, como el derecho que tiene el trabajador de poder conservar su fuente de trabajo en tanto no medie una causal justa de despido y mientras subsistan las causas y materias que dieron origen a la relación de trabajo.

Por constituirse el contrato de trabajo un contrato de tracto sucesivo, se perfila a su normal continuidad, esta permanencia reviste una gran importancia jurídica desde el punto de vista económico y social para el patrón, respecto al mejor medio de conseguir un dependiente singularmente unido a la empresa y particularmente especializado, en la labor profesional encomendada; para el trabajador significa la probabilidad de su propia seguridad una ocupación duradera y cierta garantía para el sostenimiento propio y de su familia.

La estabilidad en el empleo, va a constituir uno de los factores del contrato, ya que la relación laboral aun subordinada cuando es meramente eventual o a termino fijo, ofrece caracteres muy distintos del contrato de trabajo, que requiere siempre cierta permanencia en la actividad prestada, y en la que se conjuguen tanto la finalidad del trabajador como la del patrón y de la propia colectividad para la realización humana que se genera en dicho vinculo laboral.

**F). Terminación del Principio de Estabilidad en el Empleo.**

Hay diversas maneras, también previstas por la Ley, con las cuales se da por terminada la relación de trabajo y por lo tanto la terminación de la estabilidad en el empleo y éstas son las causales previstas por los artículos 33, 47, 49, 51, 53, 185, 208, 244, 255, 264, 291, 303, 341, 342, 395, 433 y 434 de la Ley Federal del Trabajo vigente, en las que se configuran los conceptos de renuncia, rescisión y terminación de la relación de trabajo, con lo que se da conclusión al principio de estabilidad por causa justificada y legalmente permitida para alguna de las partes en la relación laboral.

Para lo cual el Doctor Hugo Italo Morales Saldaña en su obra la Estabilidad en el Empleo, nos da una clasificación de las causas de terminación de las relaciones de trabajo, las cuales divide en Ordinarias, Extraordinarias y Causa Suí Generis De Terminación, a las que nos referimos muy brevemente de la siguiente forma:

**"LAS ORDINARIAS.** Es la ausencia de conflicto, porque intervienen ambas voluntades o causas independientes a sus deseos (que por su naturaleza obligan a la disolución del vínculo, sin que en ninguno de los casos se presenten hipótesis previstas en la rescisión). Mismas que subdivide en: UNILATERALES como la renuncia o jubilación; POR VOLUNTAD DE LAS PARTES por mutuo consentimiento, por vencimiento del término, conclusión de la obra y causas estipuladas en el contrato; CAUSAS AJENAS A LA VOLUNTAD DE LAS PARTES como el caso

fortuito o fuerza mayor, muerte del trabajador, incapacidad del trabajador, cesión o quiebra del patrón y las demás causas de extinción de los contratos.

**LAS EXTRAORDINARIAS.** Son respecto de la acción unilateral de cualquiera de las partes por violación o incumplimiento para dar por terminada la relación laboral como el despido (rescisión del patrón) y el retiro (rescisión del trabajador).

**LA CAUSA SUI GENERIS DE TERMINACIÓN.** Es la que puede dar por terminada la relación de trabajo, si se justificara plenamente la aplicación, como la cláusula de exclusión y el insometimiento al arbitraje.<sup>40</sup>

Por lo que el principio de estabilidad en el empleo tiene las limitantes previstas por los Artículos primeramente citados en este punto, pero no obstante ello, dicha estabilidad ya configurada con el paso del tiempo y la prestación de los servicios, acarrea en algunos casos derechos a prestaciones posteriores a la disolución del vínculo laboral, como son la indemnización mencionada en los artículos 49, 154 y 162 del mismo ordenamiento, que expresamente contemplan una prestación generada en el transcurso de la temporalidad de la relación de trabajo y que obviamente tuvo su asiento e inicio en la estabilidad habida en el empleo hasta la circunstancia que dio por terminada la relación de trabajo.

<sup>40</sup> MORALES SALDAÑA, Hugo Italo Ob. Cit. p. 84 y sigs.



Sin entrar en mayor estudio queremos dejar establecido que la prima de antigüedad a que se refiere al Artículo 162 es precisamente una prestación gestada en el transcurso de la relación laboral y cuyo beneficio, curiosamente, sólo se logra por alguna de las razones señaladas en el artículo citado primeramente en este inciso, es decir, que es necesaria la terminación de la relación de trabajo para tener derecho a su beneficio, por alguna de las causales de rescisión o terminación de la relación laboral, prestación que en nuestra opinión, debe dársele un carácter de mayor aplicación y valor social, tomando en consideración que la antigüedad en el empleo como fuente generadora de tal prestación, a dado lugar a que esa estabilidad y pago de la prima económica en cuestión sea, un premio a la fidelidad del trabajador en el empleo y por lo tanto darle un cariz más estimulante y de mayor trascendencia dentro de la relación de trabajo, al pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, ya que el mismo contempla la posibilidad de que el trabajador muera antes de que haga uso del derecho de separación voluntaria, en cuyo caso los que dependen económicamente del trabajador tendrán derecho a percibir la prima de antigüedad, independientemente de otras prestaciones legales o contractuales que tenga en su favor el trabajador fallecido, ya sea por riesgo de trabajo o por cualquier otra causa.

## CAPÍTULO III

### LAS FUENTES JURÍDICAS DEL ARTÍCULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 1o. DE MAYO DE 1970

#### 1.- Concepto de Fuente de Derecho.

Hemos de abordar en este capítulo las nociones de fuente de derecho y especialmente las que han dado lugar al nacimiento del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, que será analizado en el capítulo siguiente, necesitando para ello acudir al génesis de este precepto en diversos contratos colectivos de trabajo vigentes en nuestra República y en la doctrina extranjera.

En la terminología jurídica como lo señala el Doctor Eduardo García Maynes en su libro *Introducción al Estudio del Derecho*, la palabra "Fuente" tiene tres acepciones que es necesario distinguir con cuidado, contemplándose en la siguiente división primaria: Fuentes Formales, Reales e Históricas.

"Por FUENTE FORMAL entendemos los procesos de creación de las normas jurídicas."<sup>41</sup>

Por lo que la fuente formal es el proceso natural de creación y

---

<sup>41</sup> GARCÍA MAYNES, Eduardo *Introducción al Estudio del Derecho*. Trigesima quinta edición. Porrúa, México 1984, p. 51

manifestación de las normas jurídicas.

Entendiéndose por proceso aquella que implica una sucesión de momentos; por lo que cada fuente formal está constituida por diversas etapas que suceden en cierto orden y deben realizar determinados supuestos.

"Por FUENTES REALES entendemos los factores y elementos que determinan el contenido de tales normas"<sup>42</sup>, es decir el ente que habrá de regular la misma y la forma en que será tal evento.

Por FUENTE HISTÓRICA. Son los documentos que encierran el texto de una Ley o conjunto de Leyes."<sup>43</sup>

Por lo que Fuente Histórica es aquella a la cual se le acude en busca de determinado conocimiento, que existe en forma material, como lo serían los propios códigos, inscripciones o diversas instituciones históricas.

Ahora bien, de acuerdo con las opiniones más generalizadas, las fuentes formales del derecho son precisamente, como lo hemos dicho anteriormente, los lugares de creación y gestación de las leyes que expresamente son: la legislación, la jurisprudencia y la costumbre.

Dentro del campo de las fuentes formales del Artículo 161 de

---

<sup>42</sup> IBÍDEM. p. 51.

<sup>43</sup> IDEM.

la Ley Federal del Trabajo en vigor, encontramos el Contrato Colectivo de Ferrocarriles Nacionales de México; la Ley Federal del Trabajo 1931; Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos; el Contrato Colectivo del Seguro Social; la Exposición de Motivos de la Ley de 1970 y algunas ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Tanto en los Contratos Colectivos de Trabajo de Ferrocarriles Nacionales de México y de Petróleos Mexicanos, así como en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y ejecutorias dictadas por la suprema Corte de Justicia de la Nación se contempla la estabilidad de los empleados con veinte o más años de servicio, en el sentido de que se debe de tomar en cuenta los buenos servicios y las faltas en que hayan incurrido para la separación del empleo, lo que constituye un beneficio para éstos, dado que esto se ha hecho con el fin de proteger sus derechos respecto de su jubilación.

## **2.- Antecedentes del Derecho.**

Con el inicio de la nueva etapa del Derecho del Trabajo, en el sentido social que lo plasma el Artículo 123 Constitucional, y después del Constituyente de Querétaro, los obreros iniciaron la formación de los Sindicatos y Alianzas para la defensa de sus derechos, creándose como ha quedado dicho con antelación uniones como la de los ferrocarrileros, que fueron de las primeramente federalizadas por interesar a la economía

nacional en una forma directa, y es aquí en estas uniones sindicales, donde se inician los contratos colectivos que a la postre vendrán a engendrar, dentro de su clausulado, alguna que vitalizara el principio de estabilidad en el empleo y que posteriormente se plasmará en el Artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931; pero para no romper el orden de ideas, queremos referirnos en principio al Contrato Colectivo de Ferrocarriles Nacionales de México.

### **3.- Contrato Ferrocarrilero.**

Como hemos señalado en el presente trabajo, el Derecho Laboral Mexicano nace en una plena voráGINE socio-política y sobre todo ante una falta total de conocimientos jurídico-laborales, tanto teóricos como prácticos, debido a que durante los regimenes políticos anteriores a la promulgación de la Constitución de 1917, no se le había dado, al Derecho del Trabajo, una importancia que le hiciera independiente y autónomo del gran derecho, el Derecho Civil.

Recordando ahora que en los Códigos anteriores se llegó a concebir al trabajo como un "arrendamiento de servicios", concepto traído desde los romanos y que apenas en 1870 logró sacudirse la Legislación Civil Mexicana, para contemplar el trabajo desde un punto de vista, también erróneo, de "compraventa de servicios".

No obstante lo anterior, en la década posterior a la promulgación de la Constitución de 1917, se inicia como ya se ha dicho, el nacimiento de los conceptos laborales en México posrevolucionario, y así es como se dan diversos Contratos Colectivos de Trabajo suscritos entre Sindicatos y Empresas en la República Mexicana, específicamente del género textil y ferrocarrilero, refiriéndonos en esta ocasión, como antecedente primario y directo del Artículo 161 de la Ley Laboral en vigor, dentro de la Legislación Mexicana, el Contrato Colectivo de Trabajo suscrito entre la Alianza de Ferrocarriles Mexicanos y los Ferrocarriles Nacionales de México, en vigor a partir del 1o. de marzo de 1930, es decir, un año y medio antes de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931; es importante este dato porque precisamente en esa época se redactaba y discutía un Proyecto de Código Federal del Trabajo que proponía el Licenciado Emilio Portes Gil y más aún con la intervención del Licenciado Eduardo Suárez se elaboró un nuevo proyecto de la Ley Federal del Trabajo "el cual fue discutido en Consejo de Ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido; y previo un número importante de modificaciones fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931,"<sup>44</sup> que a la postre sería la que rigiera hasta 1970, con lo que la efervescencia laboral estaba en su apogeo y por ende la gestación de conceptos de diversas prestaciones que se virtieron en este Contrato Colectivo y que posteriormente se transmitieron y plasmaron en la Ley Laboral de 1931, se maduraron e implementaron, como lo es el concepto mencionado en el artículo 185 del citado ordenamiento Jurídico-Laboral, mismo que posteriormente vendría

<sup>44</sup> DE LA CUEVA, MARIO. Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit.p. 54.

a dar paso al Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

En el contrato Colectivo Ferrocarrilero del 1o. de marzo de 1930, se menciona en el Capítulo Séptimo y bajo el Título de "Remociones y Disciplinas" de la Cláusula 87 que a la letra dice:

"CLÁUSULA 87. Si algún empleado próximo a cumplir o que haya cumplido el tiempo de servicios que se requiere para ser jubilado, comete una falta debidamente comprobada que amerite una destitución, se tomarán en cuenta sus buenos servicios y antigüedad para disciplinarlo, sin lesionar sus derechos de jubilación, ni relajar el principio de disciplina. En estos casos los representantes de la Alianza y los Oficiales o Funcionarios de la empresa procuraran llegar a una buena inteligencia."<sup>45</sup>

De la Cláusula contractual anteriormente narrado, se deduce la iniciación del principio que analizamos en la presente tesis y que en la Ley de 1931 aparece bajo el numeral 185, en tanto que la Ley Federal del Trabajo en vigor se encuentra dentro del Capítulo del Trabajo Ferrocarrilero, en el Artículo 249, redactado en forma imprecisa y oscura, y realmente, más confuso que el primer artículo citado, pues en tanto que la Ley de 1931, se habla de una falta que sea "infamante", el Artículo 249 de la Ley actual se habla de una causa "particularmente grave", que haga imposible la continuación de la relación de trabajo, para dar paso a la

---

<sup>45</sup> Contrato Colectivo de Trabajo del 1o. de marzo de 1930 p 86

rescisión de contrato de los trabajadores próximos a la jubilación.

Más aún, en el Artículo 185 de la Ley anterior se precisa el concepto de calificación del acto rescisorio cuando dice que "no sea infamante ni se considere como delito", lo que da un punto de objetividad al precepto, en tanto que el Artículo 249, se subjetiviza, en cuanto a la interpretación del Artículo anterior, cuando menciona que sólo podrá rescindir-se la relación de trabajo "por causas particularmente graves o que hagan imposible su continuación", por lo que es fácil afirmar que dicho Artículo es oscuro e impreciso y menos claro que el Artículo 185 referido, toda vez que no hay criterio alguno, legal, jurisprudencial o de otro tipo que nos precisa lo que ha de entenderse por particularmente grave, máxime que todas las causas del Artículo 47 de la Ley de la Materia son "graves", como se deduce en la Fracción XV; de tal Artículo, por lo tanto se deja a la subjetividad, siempre imprecisa, de la consciencia de los Tribunales de Trabajo, la interpretación del Artículo de referencia, con lo cual se pierde efectividad en la aplicación y cumplimiento del precepto en cuestión.

#### **4.- Artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.**

Como hemos dicho en el inciso anterior, el Artículo en análisis resultaba bastante apegado a la conceptualización jurídico gramatical de la Cláusula 87 del Contrato Colectivo de Trabajo suscrito entre la Alianza



de Ferrocarrileros Mexicanos y la empresa de Ferrocarriles Nacionales de México de fecha 1o. de marzo de 1930, evidente fuente del Artículo legal que se estudia y por lo tanto su interpretación, sujeta a esa rama de la industria, resultaba mucho más clara y precisa que la actual, en el que se ha pretendido generalizar tal beneficio sin prever las instrumentaciones del Contrato Ferrocarrilero.

Es de comentarse que el Artículo 185 de la Ley anterior, resultaba aparentemente claro en su redacción y hacía un poco más limitada la opinión de los tribunales que conocieron de la aplicación de este concepto, pues al señalar que la falta no fuera "infamante, ni considerara como delito", le daba ya un punto de referencia al criterio del juzgador, criterio legal que aunque obscuro tenía su apoyo en la citada cláusula generadora de este Artículo, la número 87 del Contrato Colectivo Ferrocarrilero, no olvidemos que el Artículo en cuestión se refería exclusivamente al trabajo ferrocarrilero, se veía aclarado por los límites que documentamos en renglones anteriores y por los sistemas administrativos de aplicación previstos por las partes en esa rama de la industria.

De lo anterior, consideramos, que el precepto en comentario tenía mayor funcionalidad en la Legislación anterior y sobre todo en la redacción que del mismo se hacía.

### **5.- Artículo 249 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.**

Este Artículo se redacta con unas aclaraciones, que en nuestra opinión vienen a crear nuevos elementos, que resultan oscuros e imprecisos, pues al añadir las cuestiones de "particularmente grave" y de "imposibilidad en cuanto a la continuación de la relación de trabajo" nos crea un conflicto de conceptos, toda vez que al no haberse previsto qué es "particularmente grave" dentro del trabajo ferrocarrilero, y no refiriendo este concepto al Contrato Colectivo, se pierde el sentido de aplicación de este Artículo.

### **6.- Contrato Colectivo de Trabajo de Ferrocarriles Nacionales de México.**

Es necesario, y así lo consideramos, volver al génesis del Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo en que encuentra su origen en el Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero, y el del 1o. de marzo de 1930, pues aún cuando existen otros contratos colectivos que contienen tal idea, como el Petrolero y el del Instituto Mexicano del Seguro Social, histórica y administrativamente ha tenido mayor aplicación y se ha entendido más diáfanaamente el principio que encierra dicho precepto a través del Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero.

Teniendo a la mano el Contrato Colectivo de Trabajo de

Ferrocarriles Nacionales de México en la rama de Oficinas, de fecha 10. de Octubre de 1986, encontramos que en el Capítulo Octavo, se regulan los siguientes temas: INVESTIGACIONES, DISCIPLINAS, DESPIDOS Y CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN.

En el Capítulo contractual de referencia, encontramos la Cláusula 81 que a letra dice:

"CLÁUSULA 81. Cuando los trabajadores con 20 (veinte) años o más de servicios sean despedidos por las faltas que señala la Cláusula 79 de este Contrato, se tomarán en cuenta su antigüedad y buenos servicios para dictar, en su caso, su reinstalación en los términos de la Cláusula 106, sin lesionar en lo absoluto sus derechos de jubilación. Se exceptúan los casos a que se refieren las fracciones I, III, VI, y IX de la propia cláusula 79.<sup>46</sup>

De la cláusula transcrita, encontramos que sigue siendo más clara que el precepto contemplado por el Artículo 249 de la Ley Federal del Trabajo, más aún con la suficiente nitidez como para que el Artículo 161 hubiere abreviado a través de la Comisión Redactora, los elementos que se buscan, en la cláusula referida, que obviamente lo es la estabilidad en el empleo y por ende, la continuidad del mismo, con lo que cobra valor la frase del Contrato Ferrocarrilero "sin lesionar en lo absoluto sus derechos de jubilación".

<sup>46</sup>Contrato Colectivo de Trabajo del 10. de octubre de 1986 p. 84.

La diferencia fundamental que se presentan entre los Artículos de la Ley y la Cláusula del Contrato Ferrocarrilero, se da al pretender la Ley evitar el despido de un trabajador con más de veinte años de servicio, en tanto que el Contrato Ferrocarrilero prevé la mecánica para reinstalar al trabajador despedido", que esté próximo a conseguir su jubilación.

El Contrato Ferrocarrilero establece el sistema administrativo y legal para resolver el problema en comento, en la Cláusula 81.

La Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 161 reúne conceptos de permanencia, estabilidad, disciplina laboral y hasta prescripción de derechos como más adelante se verá en la exposición de este trabajo.

Por lo anterior consideramos que es de mayor eficiencia práctica y jurídica y por tanto, concedemos la vanguardia a la Cláusula del Contrato Ferrocarrilero, respecto del principio de estabilidad el empleo y en su caso mayor exactitud y precisión que la finalidad que persiguen los Artículos 161 y 249 de la Ley de la Materia, y del cual desprendemos elementos fundamentales para esta tesis.

## 7.- Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos.

Dentro de las fuentes que generan el Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, podemos valorar también lo mencionado por la cláusula 149 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, vigentes antes de la promulgación de la Ley de 1970 y por lo tanto anterior a la redacción del Artículo en análisis.

En relación con los elementos del Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo encontramos la Cláusula 149 del Contrato Petrolero vigente en 1969 que señala:

"CLÁUSULA 149. Dentro de los cinco años inmediatos anteriores al cumplimiento del tiempo de servicios y necesarios para la jubilación, el patrón sólo podrá separar a sus trabajadores por causas INFAMANTES, debidamente comprobadas, y en todos los demás casos sólo podrá corregirlos disciplinariamente de acuerdo con lo establecido en este contrato.<sup>47</sup>

Actualmente esta cláusula se contempla de la siguiente manera:

---

<sup>47</sup> Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos, 1o. de agosto de 1969. p.

"CLÁUSULA 149. Después de los veinte años de servicio computados en los términos de este contrato, el patrón sólo podrá separar a sus trabajadores por causas infamantes, debidamente comprobadas, en todos los demás casos sólo podrá corregirlos disciplinariamente de acuerdo con lo establecido en este contrato".<sup>46</sup>

Es de mencionarse en relación con la Cláusula transcrita que, precisamente tratando de asegurar el principio de estabilidad en el empleo a los trabajadores próximos a jubilarse, prevé o limita las causas rescisión del contrato de trabajo de las personas que se encuentren dentro de la hipótesis que menciona dicha cláusula y específicamente próximos a jubilarse.

La idea que se plasma en la Cláusula contractual que se analiza es correcta, dado que deja claramente establecida la finalidad de la misma, el problema radica en que no se establece claramente cuáles son las "CAUSAS INFAMANTES", que obviamente habría necesidad de precisar para darle exactitud al concepto, no obstante ello la propia cláusula menciona una salida práctica a tal problema, al señalar categóricamente, que en relación con la citada "CAUSA INFAMANTE", deberá existir previamente procedimiento administrativo o judicial para poder concluir en lo que la cláusula señala "DEBIDAMENTE COMPROBADAS", situación ésta última que hace presumir la existencia de algún ordenamiento administrativo para conocer y en su caso opinar o

<sup>46</sup> Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos, 1o. De agosto de 1969, p. 189.

sancionar, previa la rescisión contractual, sobre la "infamante" de la causa que se menciona como rescisoría del contrato de trabajo de la persona próxima a jubilarse.

Si bien es cierto, que la cláusula en comento deja mucho que desear, también lo es que despejando la idea que se menciona en ella, en unión con la del Contrato Ferrocarrilero, podría buscarse la solución para la adecuada aplicabilidad del Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo en Vigor.

Dado que en la actual Ley Federal del Trabajo se menciona que el patrón podrá rescindir la relación de trabajo por alguna de las causas señaladas en el Artículo 47 del propio Ordenamiento y que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, en virtud de que esta disposición desprotege a los trabajadores con veinte o más años de servicio, y que no señala específicamente cuando estas causas serán consideradas como particularmente graves, o en su caso que hagan imposible la continuación de la relación laboral; por lo que este precepto debería de contemplar un procedimiento ante la autoridad competente con el fin de determinar cuando estas causas den lugar a la rescisión de la relación laboral.

## **8.- La Jurisprudencia respecto al Artículo 161 de la Ley Laboral.**

Por otra parte buscando la solución al problema que plantea la redacción del Artículo 161 de la Ley Laboral vigente y sobre todo la acumulación de conceptos, tanto gramaticales como jurídicos, hemos de recurrir a la Jurisprudencia y en su caso la opinión de los Tribunales en el ámbito laboral mexicano para saber lo que han dicho en relación con el concepto aquí analizado.

En el caso de que ni la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ni los Tribunales Colegiados de Circuito, han podido precisar los conceptos que se amalgaman en el Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, dado que no se ha definido con claridad que podemos entender por "CAUSAS PARTICULARMENTE GRAVES" o las que "HAGAN IMPOSIBLE" la continuación de la relación laboral; en relación con estos detalles encontramos que los tribunales han señalado, como excepción, que las faltas de asistencia no son una causa grave y por lo tanto suficiente para rescindir el contrato de trabajo de un obrero con más de veinte años de antigüedad en su empleo supeditando tal opinión a una frase que puede cambiar todo el sentido de la ejecutoria dictada, al señalar ... "MÁXIME SI TAL CONDUCTA NO ES REITERADA", frase que deja presumir que si las faltas de asistencia al trabajo, son reiteradas, entonces sí será causal suficiente para resolver el problema planteado por el Artículo 161 de la Ley Laboral en cita, en relación con los trabajadores



de más de veinte años de servicio para su patrón.

A efecto de abundar en lo mencionado en el párrafo anterior hemos de transcribir textualmente la ejecutoria dictada en el Amparo Directo DT-381/73 por el Tribunal Colegiado del Primer Circuito en materia de trabajo en el que el Quejoso fue Roberto Hinojosa Zamudio, habiéndose resuelto el 27 de julio de 1973, por Unanimidad de Votos, a Ponencia del señor Licenciado José Martínez Delgado y que aparece en el Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volumen 55, Sexta Parte, Página 42 y que a la letra señala:

"FALTAS DE ASISTENCIA, RESCISIÓN IMPROCEDENTE POR, CUANDO EL TRABAJADOR TIENE UNA ANTIGÜEDAD DE MÁS DE VEINTE AÑOS.- Cuando el trabajador tiene más de veinte años de antigüedad al servicio del patrón, en términos del Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, sólo puede rescindirle su contrato de trabajo por una causa particularmente grave, sin que se pueda considerar como tal la falta de asistencia durante cuatro días en un período de treinta, MÁXIME SI TAL CONDUCTA NO ES REITERADA; en efecto, POR CAUSA GRAVE DEBE ENTENDERSE CUANDO EXISTE FRICCIÓN ENTRE LAS PARTES O FALTAS DE PROBIIDAD DEL TRABAJADOR, por ejemplo, cuando éste incurre 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; o cuando ejecute tales actos del trabajador en contra de las personas citadas, fuera del servicio, pero de tal manera GRAVES que hagan posible el cumplimiento de la relación de trabajo (FRACCIONES II y IV DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO)."

Abundando el criterio que se menciona en la ejecutoria anterior y que es de las únicas que existen al respecto, aparece en el Informe de 1976, correspondiente al Tribunal Colegiado del Primer Circuito en materia de Trabajo, en la página 326, una segunda ejecutoria que señala precisamente "QUE LAS FALTAS NO SON UNA CAUSA PARTICULARMENTE GRAVE", pero que continua sin mencionarnos que es particularmente grave, señalando textualmente al respecto la ejecutoria citada:

"RESCISIÓN, CAUSA PARTICULARMENTE GRAVE LA FALTA DE ASISTENCIA POR MAS DE TRES VECES EN UN LAPSO DE TREINTA DÍAS NO CONSTITUYE LA. Es cierto que el Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo establece que es motivo de rescisión una causa particularmente grave, pero también lo es que el hecho de que el trabajador falte en más de tres ocasiones en el lapso por sí solo la constituye y que sea suficiente para la rescisión de la relación laboral".

Amparo directo 100/76. Rodolfo Carreño. 1o. de Octubre de 1976. Unanimidad de votos, Ponente: Ernesto Rosas Ruiz.

En algunas otras ejecutorias encontramos vagamente conceptos que tratan de aclarar la idea del Artículo 161 de la Ley Laboral de 1970, sin lograr su finalidad pues únicamente se refieren a la interpretación individualizada de algún agravio planteado para su solución en la vía de Amparo, sin que de las ejecutorias dictadas al efecto se pueda desprender un criterio jurisprudencial que defina y precise el citado Artículo legal en análisis.

Contemplando la Suprema Corte de Justicia de la Nación la validez de la rescisión de un contrato de trabajo con más de veinte años de servicio para un patrón hace referencia, únicamente a dos ejecutorias en casos diversos, pero relacionados con el enfoque de este trabajo de investigación, por lo que se transcribe a continuación las dos ejecutorias en cita:

"ANTIGÜEDAD, ALCANCE DE ÉSTA CUANDO ASCIENDE A 20 AÑOS O MÁS DE SERVICIOS. El Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo consigna una disposición, como lo ha sostenido esta Sala (Amparo Directo 5370/78), cuando estos alcanzan una antigüedad de 20 años o más al servicio

del patrón, que consiste en que su contrato de trabajo NO PODRÁ SER RESCINDIDO VÁLIDAMENTE, aún en el caso de que el trabajador incurra en alguna de las hipótesis señaladas en las diversas fracciones del Artículo 47 de la propia Ley, A MENOS QUE LA FALTA COMETIDA SEA PARTICULARMENTE GRAVE O QUE HAGA IMPOSIBLE LA CONTINUACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, y si esto último no sucede el patrón sólo podrá aplicar la medida disciplinaria a que esté autorizado de conformidad con los instrumentos legales respectivos. PERO DICHA DISPOSICIÓN NO ES APLICABLE CUANDO LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO ES MOTIVADA POR LA APLICACIÓN DE CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN, por haber sido expulsado el trabajador del SINDICATO AL QUE PERTENECÍA, DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 395 DE LA MISMA LEY FEDERAL DE TRABAJO, POR OBEDECER esto último a causas derivadas de la relación colectiva, y en cambio la aplicación de la anterior precepto obedece a causas derivadas de la relación individual de trabajo."

Amparo Directo 6675/78.- Gilberto Sánchez González.- 19 de marzo de 1979.- Unanimidad de votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Joaquín Dzib Núñez. Tesis relacionadas:

Amparo Directo 5370/78.- Gonzalo Moreno Vélez.-  
19 de febrero de 1979.- Unanimidad 5 votos.- Ponente: Juan  
Moisés Calleja García. Secretario: Silvia Pichardo de  
Quintana.

La ejecutoria anterior a que se refiere la resolución transcrita y que es precisamente la dictada en el Amparo Directo DT-5370/78, maneja otro concepto a efecto de buscar la precisión del primer párrafo del Artículo 161 de la Ley Laboral, sin lograr su finalidad y dejándonos sin ningún elemento jurisprudencial que pueda resolver las dudas que genera el Artículo en cita, transcribiendo a continuación la ejecutoria en comento:

"RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.  
APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL  
TRABAJO. El Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo  
consigna una disposición que tiende a proteger los derechos  
de los trabajadores cuando estos alcancen una antigüedad de  
veinte años o más al servicio del patrón que consiste en que  
su contrato de trabajo no puede ser RESCINDIDO  
VÁLIDAMENTE, aún en el caso de que el trabajador incurra en  
alguna de las hipótesis señaladas en las diversas fracciones  
del Artículo 47 de la propia Ley, a menos que la falta  
cometida sea particularmente grave o que haga imposible la  
continuación de la relación de trabajo. Si esto último sucede,  
el patrón sólo podrá aplicar la medida disciplinaria a que esté

autorizado de conformidad con los instrumentos legales respectivos. En cuanto a lo dispuesto en el segundo párrafo del precepto en comento debe decirse que la protección legal queda sin efecto cuando la falta cometida por el trabajador invocada por el patrón como causa de rescisión es repetición de una falta cometida anteriormente, o bien, habiendo el trabajador cometido una falta con anterioridad que amerite una rescisión que no fue decretada, cometa una falta posterior de distinta naturaleza pero igualmente invocable como causa de rescisión.

Para que el patrón pueda acogerse a esta disposición del Artículo 161 DEBE ACREDITAR HABER HECHO UNA PREVENCIÓN AL TRABAJADOR SOBRE LA FALTA O FALTAS PREVIAMENTE cometidas a fin de que el trabajador esté advertido de que, EN LO SUCESIVO, LA RELACIÓN DE TRABAJO PUEDA SER RESCINDIDA SI DA CAUSA LEGAL PARA ELLO, porque al hacer tal prevención debe considerarse que existió consentimiento o perdón tácito del patrón respecto de tales faltas y por lo tanto no puede invocar en su beneficio la disposición en cita."

Amparo directo 5370/78.- Gonzalo Moreno Vélez.-  
19 de febrero de 1979.- Unanimidad 5 votos.- Ponente: Juan  
Moisés Calleja García. Secretario: Silvia Pichardo de

### Quintana.

De las ejecutorias dictadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, no se concluye ningún criterio que nos lleve a precisar el sentido y aplicación del principio de estabilidad en el empleo a que se refiere el Artículo 161 de la Ley Laboral vigente, pues en cada una de ellas se valoran, sin definir una idea general respecto del concepto previsto en el Artículo 161 ya citado.

De la última ejecutoria mencionada, se puede desprender la idea que se manejará en este trabajo, en relación a la necesaria investigación del trabajador, su representante sindical y el patrón, con base en la causal rescisoria que se aduce para dar por terminada la relación laboral que tenga más de veinte años y con ello darle vigencia y positividad al principio de permanencia y estabilidad en el empleo que se menciona en el precepto laboral ya citado.

Podemos afirmar, en forma categórica, que los Tribunales Judiciales, aún no establecen un criterio que pueda darle sentido y aplicación a la garantía que se prevé en el Artículo laboral en análisis, en virtud de que las ejecutorias transcritas anteriormente, sólo se refieren al caso concreto materia del amparo y estas son más de tres faltas dentro de un período de treinta días y por otro lado no señalan una forma específica respecto a si son causas de rescisión de la relación laboral; y por lo tanto el beneficio que de él se desprende resulta, en muchas

ocasiones, violado ante la aplicación práctica de los intereses de las partes en litigio.

El Poder Judicial Federal a través de su experiencia juzgadora ha asentado tesis y jurisprudencias que ahora se fortalecen como norma jurídica para regir las relaciones laborales y orientar los criterios de interpretación de la Ley; en esta dinámica y para efectos de este trabajo es pertinente referir algunos criterios de la Corte relativos a aquellos aspectos que trascienden en la estabilidad o permanencia en el empleo.

De las Ejecutorias dictadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación encontramos desde las más recientes que se relacionan con el enfoque del análisis del artículo 161 de la Ley Federal de Trabajo, las cuales se transcriben a continuación:

TRABAJO RESCISIÓN DEL CUANDO DEJA DE OPERAR EL BENEFICIO QUE CONCEDE EL ARTÍCULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CON ANTIGÜEDAD MAYOR DE VEINTE AÑOS. Si un trabajador, con antigüedad mayor de veinte años, se le rescinde su contrato por una falta grave, no puede invocar el beneficio que consigna el Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, alegando su operancia porque con motivo de una falta anterior no se le impuso corrección disciplinaria ni se agotó el procedimiento de investigación administrativa, pues basta el reconocimiento del



trabajador contenido en acta levantada al efecto, para que deje de operar sin mayores exigencias, el beneficio invocado.  
SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 232/90. José Marrufo Ochoa. 26 de junio de 1990. Unanimidad de votos. Ponente Ernesto Rosas Ruiz. Secretario: Anastasio González Martínez.

Es claro que en el caso de que un trabajador infrinja reiteradamente las normas, esta actitud debe ser ampliamente acreditada a fin de legitimar al patrón con derecho a la rescisión, en otras palabras la comprobación de la actitud infractora se actualiza con la aceptación que hace el trabajador en el acta administrativa, misma que por ser un reconocimiento personal confesado no requiere mayor indagatoria.

Cóbra interés otra jurisprudencia dictada por un Tribunal Federal Colegiado en materia de trabajo al pronunciarse respecto a la particularidad de la estabilidad en el empleo que han alcanzado los trabajadores de Petróleos Mexicanos en un modelo normativo contractual va más allá de las previsiones señalado en la Ley. La Jurisprudencia a que nos referimos a continuación se transcribe:

TRABAJADÓRES PETROLEROS. DESPUÉS DE  
VEINTE AÑOS DE SERVICIOS, EL PATRÓN SÓLO PODRÁ

**SEPARARLOS POR CAUSAS INFAMANTES.**

El legislador federal con el objeto de proteger a los trabajadores con mayor tiempo de servicios, introdujo en la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos setenta, concretamente en el Artículo 161, la modalidad consistente en que cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirle por alguna de las causas establecidas en el Artículo 47 de la invocada codificación, que sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de dicha relación. Por su parte el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos, fue más allá, al agregar un elemento de mayor protección para dichos trabajadores, que consiste en que el patrón sólo podrá separarlo por causas infamantes debidamente comprobadas, entendiéndose por "infamante" el que quita la fama, honra y estimación a una persona o cosa personificada; al infamador se le tiene como enemigo de la persona a quien ha infamado y es considerado peor que un ladrón, porque éste roba los bienes y aquél el honor. La "infamia" es la pérdida o lesión del honor y representación, o sea el descrédito, abominación o mala fe en que cae alguno por su mal obrar. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

79

Amparo Directo 493/93. Fernando Mendoza Cervantes. 22 de abril de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Rigoberto Calleja López.

De la Ejecutoria dictada podemos observar que hace una descripción jurídica del concepto "Infamante".

En materia de estabilidad en el trabajo ha sido menester que la propia Suprema Corte de Justicia subsane los puntos de obscuridad o imprecisiones que pudo haber tenido el legislador al elaborar la Ley y en tal virtud ha asentado jurisprudencia firme en este sentido, en los términos:

"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, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución. Esta causa razonable de disolución es la garantía de la estabilidad en el trabajo. La Ley del Trabajo,

considera como causas razonables de disolución, en primer lugar, la que se refiere a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado que motiva precisamente la celebración de un contrato de trabajo para obra determinada, pues sería ilógico que celebrándose el contrato únicamente para afectar la obra determinada, una vez concluida, el patrón tuviera que seguir pagando un salario por el desempeño de un trabajo que ya no existe; la desocupación es una consecuencia natural de la satisfacción de una necesidad; no sería justo, ni lógico, ni posible económicamente, que una vez terminado el trabajo contratado y ya no existiendo materia para el mismo, se obligara al patrón a mantener a un obrero, cuyos servicios no se utilizaran. El segundo caso que reconoce la ley como causa razonable de disolución, es el contrato celebrado por tiempo fijo, cuando el servicio que se va a prestar es transitorio por su naturaleza. En este segundo caso son aplicables las mismas consideraciones que anteriormente se hicieron sobre el trabajo para obra determinada; pero la ley no descuida la protección del obrero y establece en el artículo 39 que si vencido el término del contrato subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren estas circunstancias. Otras causas están fijadas en el artículo 126 del propio ordenamiento. La estabilidad en el trabajo está condicionada en todos los casos a que sea posible económicamente la

prolongación del trabajo. Con las disposiciones que se han analizado, se ha impedido que el patrón, a su libre elección prive a un obrero de su ocupación"

Jurisprudencia: Semanario Judicial de la Federación  
Apéndice 1975, 5a. parte, 4a. Sala, Tesis 284, p. 226 y 267.

Como ya hemos dicho de las ejecutorias dictadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación no existe ningún criterio que precise el sentido y la aplicación de la estabilidad o permanencia en el empleo a los trabajadores con más de veinte años de servicios para su patrón.

#### **9.- Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970.**

Por último y antes de que entremos al análisis del presente trabajo, nos permitimos considerar las diferencias que existen entre la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo en vigor y la propia redacción del Artículo 161 que en el capítulo inmediato posterior comentamos.

La exposición de motivos contempla el derecho de los trabajadores a que se determine su antigüedad en las empresas o

establecimientos, de donde se desprende el sustratum jurídico del Artículo 158 de la Ley Laboral, conexo al tema que tratamos en esta tesis, y expresamente señalado por la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

"El trabajo en la empresa, cuando prolonga durante varios años, es fuente de derecho para el trabajador, pues sería injusto que quien le ha entregado su vida, o parte de ella, quince, veinte o más años, pudiera verse obligado, por causas ajenas a su voluntad, a buscar una nueva ocupación con los inconvenientes que ello implica. Esta idea sirvió de base al poder revisor de la Constitución para establecer, con toda claridad, que los trabajadores no pueden ser separados de sus empleos salvo causa justificada y que cuando sean despedidos pueden exigir se les restituya en el empleo."

Seguidamente señala la exposición de motivos, en relación con el Artículo 161 de la actual Ley.

"En diversos contratos colectivos y en la Ley Federal del Trabajo vigente, en su capítulo especial sobre trabajo ferrocarrilero, se ha establecido el principio, según el cual, cuando la relación de trabajo ha tenido una larga duración, debe quedar garantizada su continuidad, lo que significa que los trabajadores no podrán ser separados de un empleo sino por

causas particularmente graves que hagan imposible la continuidad de la relación.

El Artículo 161 aceptó la idea y la extendió a todos los trabajadores, pero a fin de impedir los abusos a que se podría dar lugar, dispone que la repetición de la falta de la comisión de otra u otras, dejará sin efecto la protección."

El elemento anteriormente transcrito, lo consideramos como fuente formal del artículo 161 es precisamente la observación que hace la Comisión Redactora de la Ley y en su caso, lograremos encontrar el sentido o la idea que se prendió dar al precepto en cita y que no plasmó en la redacción del actual Artículo 161 debido a las siguientes situaciones no previstas:

I. En principio se acepta que el Artículo 161 nace en el Contrato Ferrocarrilero y por ende, corresponde a una rama determinada de la industria, que obviamente tiene previstos un sistema de aplicación de las cláusulas 81 del Contrato Colectivo de Trabajo referido, misma que nos remite a las Cláusulas 93 y 106 del propio contrato, en el cual prevé la reinstalación de los trabajadores tras diversos trámites de tipo administrativo, y en cual intervienen el Sindicato y la empresa a través de un procedimiento interno que agiliza y da procedencia y validez a la Cláusula 81 del Contrato Colectivo citado, y que en el caso de la Ley Federal del Trabajo, no se previó la aplicación, jurisdiccionalmente, del

Artículo 161, resolviendo el problema de un fácil plumazo a través del "particularmente grave", "o que haga imposible su continuación", refiriéndose, obviamente, a la relación de trabajo, por lo que al no preverse en la Ley lo establecido en las Cláusulas 93 y 106 se deja al criterio del juzgador la solución del principio de estabilidad en el empleo contemplado por el Artículo 161 de la Ley.

Cabe señalarse que en la Legislación Laboral no se prevé el procedimiento para comprobar y juzgar la primera falta que debe ser "particularmente grave", y en su caso, el elemento prescriptivo para la consumación y aplicación del segundo párrafo del Artículo de referencia, de donde se deduce que la Ley creó un beneficio para el trabajador de más de veinte años, sin que éste tenga aplicación.

II. Por lo que consideramos a efecto de hacer valer el derecho que se les otorga a aquellos trabajadores con veinte o más años de antigüedad, es necesario se precise con claridad en qué casos incurriría el trabajador en una causa grave y cuándo se hace imposible la continuación de la relación laboral, con el fin de evitar que dicho precepto se siga aplicando en perjuicio del trabajador, al permitir que esté en una forma redactado y sea interpretado subjetivamente y a capricho de los patrones, con el objeto de desconocer el derecho de aquellos trabajadores con veinte o más años de trabajo.



## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Entrando al fondo del estudio que se plantea en esta tesis, habremos de valorar en este capítulo los conceptos fácticos y jurídicos del Artículo en comento, tomando para ello la actual redacción del precepto referido y desglosando de ella los elementos, interpretaciones y problemas que del mismo se desprendan.

#### 1. Concepto Legal del Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo.

Como ha quedado señalado en el capítulo que antecede, el Artículo 161 de la Ley Laboral vigente tiene su fuente en diversas instituciones contractuales de la época anterior al nacimiento de la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, la que lo recogió de tales contratos colectivos para plasmar, dentro del capítulo del trabajo ferrocarrilero, el concepto fundamental del ahora Artículo 161, en el entendido de que la Ley Federal de 1931 lo refiere única y exclusivamente a la rama particularizada de la industria que hemos mencionado, es decir al trabajo ferrocarrilero.

Como innovación jurídica en la Ley Federal del Trabajo de

1970 encontramos el concepto a que se refiere el párrafo anterior, precisamente en el Artículo 161 de dicho Ordenamiento Laboral, con la particularidad de que el concepto de estabilidad en el empleo para los trabajadores de más de veinte años de servicios para un patrón a más de repetirse en el capítulo de trabajo ferroviario, aparece como un concepto generalizado para todos los trabajadores que satisfagan los elementos de la hipótesis fáctica que prevé dicho concepto.

Así las cosas, en la Ley Federal del Trabajo encontramos el Artículo 161 que a la letra dice:

"Artículo 161. Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de 20 años, el patrón sólo podrá rescindirle por alguna de las causas señaladas en el Artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se la impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior."

Del Artículo transcrito se desprenden diversos elementos que

habremos de analizar con el fin de poder concluir una opinión sobre dicho precepto.

## **2. Análisis de los elementos que contiene el Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo.**

En principio es de señalarse que el concepto de "Continuidad" al que se refiere la exposición de motivos de la Ley citada, resulta ser una consecuencia de las conquistas sindicales del Contrato Ferrocarrilero en el cual se prevén los medios administrativos necesarios para proteger tal beneficio, señalando al efecto los elementos de investigación y aplicación para la sanción reglamentaria o administrativa que evite la terminación de la relación laboral y por lo tanto la vigencia del principio de continuidad en el vínculo contractual.

El Legislador de la Ley Federal del Trabajo de 1970 al transportar el beneficio ferrocarrilero que se menciona en su Contrato Colectivo para los trabajadores próximos a jubilarse y sobre todo para la garantía de la continuidad en su empleo, comete un error, pues generaliza el principio de estabilidad sin prever los elementos necesarios para su protección, aplicación y trascendencia como lo hace el Contrato Ferrocarrilero y más aún redacta de tal forma el Artículo que contiene tal beneficio que, a la fecha, no se ha establecido con precisión que significa el concepto de "particularmente grave" o que haga imposible la continuación de la relación laboral.

Procediendo al desglose de conceptos del Artículo en comento nos permitimos señalar lo siguiente:

a). El primer elemento que encontramos en el Artículo de marras es, obviamente, el temporal, cuando señala en forma por demás categórica "cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años".

Este concepto temporal, al igual que el Artículo de referencia, resulta ser propio de los contratos colectivos de trabajo que lo generaron, pues en estos últimos se establecen temporalidades diversas de acuerdo con el elemento jubilatorio, en tanto que la Ley Laboral se estableció, posiblemente, en relación con la Ley Federal del Trabajo o como simple término aritmético del Legislador.

No obstante lo señalado en los párrafos que anteceden lo analizaremos, dicho término temporal únicamente como el transcurrir de la relación laboral que a su paso ha engendrado diversos derechos de orden social, económico y contractual que repercutirán en su beneficio a través de los conceptos de vacaciones, antigüedad, escalafón, etc., con lo cual el principio de estabilidad en el empleo toma como elemento fáctico fundamental el que se comenta en este párrafo.

b). El artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, señala dentro de su redacción que "...sólo podrá rescindirse por

alguna de las causas señaladas en el Artículo 47", refiriéndose a la relación de trabajo, de lo que no se desprende con precisión el sentido de dicho artículo, pues el numeral 47 del Ordenamiento Legal citado menciona las causales rescisorias del contrato de trabajo y en su Fracción XV menciona que todas las anteriores son "graves", de lo que nos remite al problema gramático jurídico de saber qué significa "particularmente grave" a que se refiere el Artículo 161 en cita.

c). Iniciando los problemas de interpretación del Artículo 161 de la Ley Laboral, debemos precisar cuál es el sentido de la frase que menciona el legislador en dicho precepto cuando señala que las causas rescisorias contempladas en el mismo deberán ser "particularmente graves", considerando como lo hicimos en el inciso anterior, que todas las causales del Artículo 47 son "graves", según se desprende de la Fracción XV del Artículo rescisorio señalado.

Al respecto analizaremos el hecho del término "particularmente grave" a la causal rescisoria, al respecto este planteamiento nos llevaría al caso de contemplar por ejemplo, el problema de una costurera, que descompusiera la única máquina que existe en la empresa donde labora, situación que sería diferente si existieran diez máquinas más en el centro de trabajo; tratar de manera diversa el

problema con el número de máquinas sería inexacto, pues en tal caso es de suponerse que la relación que se ha dado entre la costurera y su patrón es idéntica a la que pudo darse con la existencia de diez o más trabajadores, y más aún el trato de la trabajadora única y el patrón deberá de ser igual al amparo del Artículo 56 de la Ley Laboral vigente y por lo tanto la sanción, de ninguna manera podrá ser diferente a la de la empresa con diez o más trabajadores.

Desglosando estas ideas que se hacen con el fin de precisar si el primer caso, es decir, el de la trabajadora única, sería una causa "particularmente grave" suficiente para rescindir su contrato de trabajo, pues tal concepto de gravedad particularizada tendrá que ser de tal manera trascendente que haga imposible la relación de trabajo; y en este sentido el patrón tiene que apegarse a las condiciones de trabajo como lo señala el Ordenamiento Legal antes citado.

Ahora bien, el problema del Artículo 161 en comento radica en que al no precisar el concepto de "particularmente grave" será el juzgador quien lo precise en detrimento del principio de estabilidad en el empleo, que es precisamente el que pretende proteger en su esencia.

Seguidamente hemos de mencionar en relación con este comentario, que el problema sería menor, si el legislador hubiera tomado de la Cláusula Ferrocarrilera "fusilada" las condiciones de valoración, aplicación y protección que en relación con este concepto se mencionan,

pues el Contrato Ferrocarrilero del 1o. de marzo de 1930 se precisa en la Cláusula 87 "... que falta que se cometa amerite la destitución, en cuyo caso se tomarán en cuenta sus buenos servicios", haciendo intervenir, a efecto de precisar los alcances de la falta cometida por el trabajador con más de veinte años de servicio o próximos a jubilarse, a un representante de la empresa y otro del sindicato.

Por otra parte el propio legislador de 1970 debió de tomar, para generalizar el concepto mencionado en el Artículo 161, las limitantes que ya refería la Ley anterior en el Capítulo de Trabajo Ferrocarrilero cuando menciona "que la falta no sea INFAMANTE ni se considere como DELITO", de lo que se desprende una limitante para la aplicación del principio de estabilidad en el empleo".

De lo anterior podemos desprender el cúmulo de problemas que se derivan al no precisar el Legislador el concepto de "particularmente grave" en relación con el Artículo que analiza y que a pesar del tiempo de vigencia de dicho Ordenamiento Legal no se han llegado a establecer con claridad los alcances de tal concepto, recurriendo para los fines de esta tesis a transcribir algunas opiniones que al efecto se han emitido en el medio laboral.

### **3. Opinión del Licenciado Alberto Trueba Urbina.**

El maestro Trueba Urbina en su libro de Derecho Social,

publicado en esta Ciudad de México en el año de 1978, señala en relación con el concepto que analizamos lo siguiente:

"La rescisión de la relación de trabajo, después de los veinte años de prestación de servicio, sólo podrá justificarse mediante una causa particularmente grave o que haga imposible la continuación del trabajo, debiéndose entender por "causa particularmente grave" aquella que entrañe un peligro inmediato de daño económicamente irreparable para la empresa o inminente de muerte para el patrón".<sup>49</sup>

De la opinión del maestro Trueba Urbina se desprende que para él lo particularmente grave es el "DAÑO ECONÓMICO" que en un momento dado puede ser irreparable para la empresa, situación ambigua e imprecisa pues el daño económico lo puede ser desde una falta de asistencia hasta el incendio de la fábrica y lo irreparable de la falta puede depender de la consecuencia en el capital, nombre o utilidades del patron consecuencia que podrá darse ya sea por la falta del trabajador o por cualquier otra causa no imputable a éste último.

Por lo que hace "al peligro inminente de muerte para el patrón, también esto es tejer en el aire, pues un trabajador que golpee al patrón, su esposa, hijos o familiares, sin causarle la muerte o estar próximo a ella, no podía ser rescindido su contrato de trabajo ante la falta de realización del supuesto que contempla el maestro Trueba Urbina.

<sup>49</sup> TRUEBA URBINA, Alberto Derecho Social Mexicano Porrúa México 1978 p 221.



De lo anterior consideramos que el Maestro Alberto Trueba Urbina nos resuelve el problema que plantea el Artículo 161 al referir como concepto fundamental el de "particularmente grave" y por lo tanto el Artículo sigue con dificultades para su entendimiento y su aplicación.

#### **4. Opinión del Doctor Baltasar Cavazos Flores.**

Por su parte el Doctor Baltasar Cavazos Flores al realizar los comentarios a la Ley Federal del Trabajo Tematizada, publicada en 1970, le da la vuelta al problema y sólo señala en su comentario este Artículo: "en el anteproyecto se decía: que sea particularmente grave y que haga imposible su continuación", se cambió la "y" por la "o"; comentario éste que puede tener su beneficio narrativo más no de interpretación pues no sabemos en la cita doctrinal del Doctor Baltasar Cavazos que debemos entender por los dos conceptos que amalgama en su análisis gramatical y por lo tanto tampoco nos resuelve el problema que plantea el Artículo en comento.<sup>50</sup>

Sólo como observación es de mencionarse que el ilustre Maestro Doctor Mario de la Cueva hace referencia a la estabilidad en el trabajo como un derecho de cada trabajador a permanecer en su empleo en tanto no incumpla sus obligaciones y no dé causa para su separación, de igual forma es la fuente y el derecho de antigüedad cuya importancia es grande en la seguridad social.

<sup>50</sup>CAVAZOS FLORES, Baltasar. Ley Federal del Trabajo Tematizada. Trillas. México 1970. p. 127.

**5. Desglose de conceptos en la Cláusula 81 del Contrato Ferrocarrilero.**

Ahora bien, nosotros consideramos que la solución se daría precisando el concepto que hace excepcional a la causal, como lo redacta la Cláusula 81 del Contrato de Oficinistas de Ferrocarriles Nacionales de México, cuando se exceptúa de la ventaja de ese Artículo las Fracciones:

I. Que se refiere a la renuncia, deserción o expulsión del Sindicato;

III. Que dice que las faltas de propiedad que hacen imposible el cumplimiento del Contrato de Trabajo por su gravedad;

VI. Que señala el abandono de empleo, entendiéndose por tal, ahí lo precisa, la falta de asistencia al trabajo por más de seis jornadas consecutivas sin permiso previamente concedido.

IX. Que se refiere a la insubordinación debidamente comprobada y entendiéndose como tal la desobediencia sin causa justificada; de esta manera se lograría mayor seguridad en la aplicación del Artículo respectivo y no estaríamos a expensas de la conciencia del juzgador.

De los casos de excepción que se mencionan en los incisos que anteceden, se precisan algunas limitantes al principio reinstalatorio que contempla el Contrato Ferrocarrilero para los trabajadores próximos a jubilarse, que pierden tal derecho, al cometer algunas de las causas que el propio contrato delimita, estableciendo previamente tales excepciones y no dejando al juzgado la oportunidad de sancionar tal beneficio.

#### **6. El Artículo 161 señala como primer elemento de su actualización la Sanción Disciplinaria.**

Se habla también en el Artículo en análisis de la imposición de una corrección disciplinaria, con lo que supedita la aplicación del Artículo en existencia de elementos administrativos que hagan posible la sanción disciplinaria; porque el poder disciplinario que dice L. Barassi, "es el poder jerárquico que encontramos junto al poder directivo, otro que está estrechamente ligado a este último: el poder disciplinario, la realización de una organización ordenada y fecundada del trabajo es lo que se llama disciplina."<sup>51</sup>

En nuestro Derecho Laboral se prevé el Reglamento Interior de Trabajo, pues en tal caso la sanción disciplinaria no podrá aplicarse conforme a la Ley, pues no tendrá fundamento la misma y posiblemente el patrón sancionador tenga como consecuencia la rescisión del contrato de trabajo imputable a él por el trabajador, situación que obviamente sería

---

<sup>51</sup> BARASSI, Ludovico. Tratado de Derecho del Trabajo Tomo II. Alfa Argentina 1953 p 75.

por demás injusta.

De lo comentado se desprende que el Legislador no previó los elementos de aplicación de la garantía que otorga a los trabajadores en el Artículo 161, lo que la hace improcedente e infuncional.

### **7. La Sanción Disciplinaria, la Repetición de la Falta y la Prescripción.**

Lo mejor del trabajo de análisis del Artículo 161 de la Ley Laboral se presenta cuando se pretende encontrar el sentido gramatical y jurídico del segundo párrafo del Artículo en cita, cuando señala:

"La repetición de la falta o la comisión de otra u otras que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la anterior disposición".

Presentándose los siguientes problemas en la exégesis del precepto como concepto unitario.

Que debemos entender por repetición de la falta; acaso será la palabra obscura acompañada de un golpe o viceversa o acaso ambos correspondan a la misma situación y por lo tanto equiparable a una sola causal, o acaso no corresponde esta falta, según el criterio del Maestro Trueba Urbina a las de "peligro inmediato o de daño económico

irreparable o de inminente muerte del patrón".

Por otro lado deberán ser juntas, en la misma actuación violatoria, o deberá existir un intervalo entre ellas para que haya lugar a la aplicación de la sanción disciplinaria, y, en el caso de que haya esta distancia en tiempo, ésta de cuánto será o será imprescriptible y por tanto violatorio del Artículo 516 que precisa que: "las acciones de trabajo prescriben en un año, contando a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los Artículos siguientes"; pues al no señalarse la distancia temporal, es posible que pueda caer en el periodo prescriptivo previsto por el Artículo 516 de la Ley y más aún, en la hipótesis del Artículo mas preciso al caso concreto, que sería el 517 Fracción I, que a la letra dice: "Prescriben en un mes:

I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios".

Y como decíamos, aún en el caso de estar dentro del periodo disciplinario del 517, la comisión de la segunda falta, según el Artículo 161 acarrearía la rescisión del contrato de trabajo, pero antes los Órganos Jurisdiccionales deberán probarse ambas causales o sólo la primera deberá ser "particularmente grave" y en caso de no serlo a juicio del juzgador, la segunda causal y la decisión de rescisión podrá dar pie al

**ejercicio rescisorio por parte del trabajador, de la relación laboral, con base en la Fracción II del Artículo 51, o se obligará al patrón a reinstalar al trabajador aún cuando éste haya ejercido la vía de indemnización Constitucional, con la que se iría aún en contra de la voluntad del trabajador.**

De lo anterior podemos concluir que, suponiendo sin conceder, que la causal rescisoria del trabajador con más de veinte años de servicios para un patrón, cometida en primer término, fuera correcta y bien intencionada, quedaría pendiente de resolver el problema prescriptivo del Artículo 517 Fracción I, en relación con la segunda causal rescisoria.

El desarrollo de las ideas anteriores, son a nuestro juicio uno de los mil caminos que podrían resultar del análisis del Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, pues es imprecisa en su redacción y más aún oscura en los elementos de aplicación, pues deberá recordarse lo que señalamos en el capítulo anterior sobre la solución de la Clausula 106 del Contrato Ferrocarrilero en la que prevé, casuísticamente, los casos de despido injustificado y el procedimiento administrativo para su solución y más aún en el Artículo 87 del Contrato Colectivo Ferrocarrilero de 1930, en la que se preveía la intervención del sindicato y la empresa para la solución de estos problemas, de lo que se concluye que este Artículo, en la forma que está redactado no es susceptible de aplicación general sino que debería de formar parte de las conquistas contractuales

y en ellas preverse su aplicación de acuerdo con la casuística de cada empresa o rama de industria a la que fuera a regir para así garantizar la positividad y vigencia del precepto en cita y por tanto del derecho consagrado del mismo.

Por todo lo anterior, consideramos que el Artículo 161 deberá abrogarse y redactar un Artículo que garantizando tal beneficio de "continuidad" a que se refiere la exposición de motivos, el dé mayor aplicación en la realidad laboral del país, y sobre todo haciendo fácil su aplicación conforme a las directrices generales que como norma jurídica deberá tener su redacción, por lo que dicho proyecto lo analizaremos en el capítulo siguiente.

## **CAPÍTULO V**

### **PROYECTO DEL ARTÍCULO 161 Y EL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO PARA TRABAJADORES CON MAS DE VEINTE AÑOS DE SERVICIOS PARA UN PATRÓN**

#### **1.- Modificaciones al Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.**

Ahora bien, como hemos dicho en el preámbulo de este capítulo, los trabajadores con una antigüedad real de más de veinte años de servicios, se ven en la actualidad supuestamente protegidos y apoyados en su continuidad dentro del empleo, por el Artículo 161, situación que resulta incierta porque la falta de claridad del Artículo de referencia le impide la aplicación en su beneficio del derecho que en el mismo se contiene.

Suponiendo que la idea que trata de encuadrar el Artículo 161 es la continuidad y por ende la permanencia en el empleo del trabajador y siendo ésta una prestación que como se ha dicho tiene su génesis en diversos contratos colectivos de trabajo, como el Ferrocarrilero, debemos acudir a éstos para sacar de ellos, al igual que lo hizo el Artículo anterior al que se encuentra vigente, los medios de aplicación y procedencia de este principio.



Considerando que precisamente el problema fundamental del actual Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, lo es precisamente la falta de claridad y precisión de los elementos necesarios para su aplicación y por ende la protección de la garantía de estabilidad del empleo, para los trabajadores de más de veinte años de servicios, somos de la opinión que deberá elaborarse un Artículo específico en el cual se establezcan claramente:

- a). Los elementos que configuren las causales rescisorias.
- b). Las excepciones al beneficio de este Artículo.
- c). El tratamiento administrativo disciplinario del trabajador que goce del beneficio de dicho Artículo.
- d). La aplicación en cuanto a forma, del precepto anterior al que actualmente se encuentra vigente.
- e). Los elementos de seguridad necesarios para lograr su correcta aplicación y.
- F). En su caso, la notificación que haga, a la autoridad laboral, el patrón de la decisión para "no" rescindir el contrato de trabajo, en la hipótesis del Artículo 161, al trabajador que tenga más de veinte años a su servicio.

Valorando todos y cada uno de los elementos mencionados en el párrafo anterior, consideramos que se puede lograr la redacción de un Artículo que abrogando al 161 actual, se proteja la estabilidad en el empleo a los trabajadores con más de veinte años de servicios para un patrón, limitando tanto el beneficio de tal derecho, como también la aplicación indiscriminada e infundada, por parte del patrón.

## **2.- Causales Rescisorias que podrán Sancionarse Administrativamente.**

Vistos los problemas que se manejan en la redacción del Artículo en análisis, nosotros consideramos que el precepto que se redacta, con el fin de abrogar el actual Artículo 161 de la Ley Laboral vigente, deberá referirse a las causales rescisorias de la propia Ley, es decir tanto a las que provee el Artículo 47 como a las previstas en los trabajos especiales de la misma.

Realizar un análisis de todas y cada una de las causales previstas en el Artículo 47 de la Ley Laboral vigente para saber cuales hacen imposible la relación laboral o en su caso cual de ellas sea "particularmente grave" nos llevaría a concluir en errores de interpretación para los casos individualizados, máxime que el actual Artículo 161 de la Ley del Laboral en cita deja de contemplar las causales rescisorias

previstas en el capítulo de trabajos especiales de la misma Ley, lo que también hace difícil la aplicación del beneficio del Artículo 161 en comento.

"Cuando la conducta de un trabajador con más de veinte años de servicios para un patrón, se adecúe a la hipótesis de las fracciones de los Artículos rescisorios de la Ley, se deberá aplicar la sanción disciplinaria que se prevea en los ordenamientos administrativos de la empresa, entendiéndose por tal el Reglamento Interior de Trabajo o las Cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo de la misma o las que establezca la propia LEY", con las reservas que al efecto se señalarán en el Artículo que se propondrá en esta tesis.

### **3.- Excepción al beneficio previsto por el Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo.**

Obviamente en el Artículo en redacción deberá limitar el beneficio legal del trabajador, aún del que tenga más de veinte años de servicio para un patrón, señalado entre otras limitaciones, las siguientes:

- a). Cuando la conducta del trabajador ponga en peligro la integridad física del patrón.

- c). Se comprometa o ponga en peligro la seguridad tanto moral, física, económica o social de la fuente de trabajo en que preste sus servicios.
- d). Que su falta constituya un delito.

Consideramos que precisamente esta excepción plasmada en el Artículo de referencia hará la limitación que desde el propio Contrato Ferrocarrilero, génesis de nuestro Artículo 161 actual la prevee; pues tampoco es posible que un trabajador con tal o cual antigüedad tenga una "patente de corso", para perjudicar los intereses de la colectividad laborante, la seguridad del patrón o sus compañeros de trabajo, o en su caso la seguridad material, económica o social de la empresa.

Dentro de esta excepción que se plantea en el Artículo, consideramos que se pueden manejar los elementos que, en remisión a lo que señala el Artículo 161 de la Ley Laboral vigente, hacen imposible la buena fe y disposición coordinada de la relación laboral, al igual que rompe el principio de disciplina y camaradería del trabajador, tenga la antigüedad que sea; con sus compañeros de trabajo y por último, evidentemente que el trabajador debe una lealtad física, moral y social tanto al patrón, como a los compañeros y a la fuente de trabajo, pues de otra manera se estaría en el caso de la hipótesis que preveen los incisos II, III, IV, IX, XI y demás relativos del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, marcan, precisamente las hipótesis o supuestos que

hacen imposible la continuidad de la relación laboral.

#### **4.- Premio de Fidelidad y Lealtad a los Trabajadores con Antigüedad.**

Tomando en consideración que la lealtad, presumible y cierta, del trabajador que tiene más de veinte años de servicios para un patrón, nos lleva a concluir que tal evento temporal genera el derecho del trabajador al beneficio previsto por el Artículo 161 y a virtud del cual deberá sancionársele en forma diversa a estos trabajadores, haciendo la diferencia, no precisamente la de un año, cinco o diez de servicio, sino la de la proximidad al beneficio de la jubilación y sobre todo confirmar con ello el hecho evidente, de la lealtad del trabajador a la fuente en que desarrolla su trabajo, razón por la cual la aplicación de tal beneficio se deberá concretar en un Artículo expreso y claro que garantice su estabilidad en el empleo, como premio de fidelidad, caso que se pretende concretar en la redacción del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo que proponemos.

Es importante distinguir lo casuístico de este Artículo por ser un precepto de excepción y por lo tanto deberá de establecerse con precisión la garantía que protege y el beneficio de la misma.

#### **5.- Necesidad de instrumentar la aplicación del Artículo en Proyecto.**

Es importante establecer dentro del Artículo en elaboración la forma de aplicación del mismo, es decir, los elementos formales necesarios para la procedencia del beneficio consignado en tal precepto, con la claridad y seguridad necesarios para hacer positiva la garantía prevista en el mismo, razón por la cual deberá de establecerse en el Artículo que se redacte la mecánica e interpretación con que ha de funcionar.

#### **6.- Elemento de Seguridad en la aplicación Disciplinaria del Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo.**

Ahora bien, tomando en consideración, situaciones de hecho o fácil interpretación, debe de establecerse dentro del Artículo en redacción algún elemento de seguridad Legal que pueda plasmarse a través de la redacción del Acta que se levante para sancionar disciplinariamente la falta del trabajador con más de veinte años de servicios para un patrón, con la propia comparecencia del trabajador afectado, su representante sindical y/o dos testigos y en su caso deberá de contener la sanción disciplinaria que se le imponga al trabajador por la falta cometida, que aunque siendo de las que la Ley considera como causales de rescisión del contrato de trabajo, no se le aplican en tales

términos dada la antigüedad en el empleo y sobre todo al beneficio del Artículo 161 en redacción.

Deberá de hacersele saber al trabajador sancionando en los términos previstos en el párrafo anterior que a partir de esa fecha cualquier falta que cometa y que se encuentre prevista como causal rescisoria por la Ley será suficiente para dar por terminado su contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón, debiendo tomar en cuenta que la falta cometida por el trabajador prescribe en un año la acción del patrón para apoyarse en esta causal.

#### **7.- Notificación a la Autoridad Laboral.**

Por último deberá de establecerse un sistema a través del cual y dentro del ámbito de lo que la Ley Laboral actual llama para "procesales" se haga del conocimiento del Trabajador y en su caso de la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando el trabajador se abstenga de firmar el Acta mencionada en el párrafo anterior, la notificación de los eventos a que se refiere el propio Artículo 161, conforme lo mencionan los dos últimos párrafos del Artículo 47, de la Ley Laboral en vigor.

Por lo anterior deberá establecerse la obligación de notificar al trabajador o a la Junta de la sanción disciplinaria, sus antecedentes y consecuencias en los términos de la Fracción XV, párrafos III y IV de la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 47.

Amalgamando todos y cada uno de los conceptos mencionados con antelación, proponemos como proyecto de redacción del Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, conteniendo en él la Garantía de la Estabilidad en el Empleo para los trabajadores con más de veinte años de servicios para un patrón, en el entendido de que en el se pretendió englobar tanto la garantía de dicho precepto como la forma de aplicación y seguridad, para ambas partes, haciendo positivo el derecho del trabajador, pero a la vez limitando la aplicación del mismo, y que a continuación expondremos.

#### **8.- Proyecto de Redacción del Artículo 161.**

Tomando en consideración que durante el capítulo anterior y los párrafos que anteceden al presente hemos establecido que el actual Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo vigente, resulta ser demasiado oscuro, impreciso y sobre todo inaplicable en la realidad, en detrimento de la garantía de estabilidad en el empleo que tal Artículo establece para los trabajadores de más de veinte años de servicios para un patrón, razón por la cual resulta ser un Artículo carente de positividad real, en perjuicio de tal garantía, pues si bien es cierto que se aplica y algunos casos funciona, esto es por eventualidad pero no por generalidad como debiera de existir, razón por la cual proponemos como proyecto de redacción del Artículo 161 de la Ley Laboral vigente, el que a continuación nos referimos:



**ARTICULO 161.** Cuando un trabajador tenga más de veinte años de servicios para un patrón y cometa alguna de las causales previstas por los Artículos rescisorios de ésta Ley, se le sancionará administrativamente, respetando los derechos que se deriven de su antigüedad y se le prevendrá de que a partir de esa fecha, cualquiera de las faltas antes mencionadas, que constituyan una causal legal de rescisión, será suficiente para dar por rescindido su contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón; se exceptúa de este beneficio al trabajador que al cometer alguna de las causales anteriores, intencionadamente haga peligrar la integridad física del patrón, o sus representantes, la de sus compañeros de trabajo, la seguridad de la fuente de trabajo, o que su falta constituya un ilícito penal.

Para los efectos de la aplicación de este Artículo se levantará Acta que contenga la primera falta, la fecha de conocimiento del patrón, la comparecencia del trabajador afectado, su representante te sindical o dos testigos y la sanción disciplinaria que se le imponga, debiendo depositarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o Autoridad de Trabajo respectiva, dentro de los cinco días siguientes, en los términos para procesales previstos en los dos últimos párrafos del Artículo 47 de esta Ley.

Del proyecto del Artículo, que deberá en su caso abrogar el actual Artículo 161 de la Ley Laboral se pueden comentar los siguientes extremos en punto que a continuación redactaremos.

#### **9.- Proyecto de Ley.**

a). En principio el proyecto en redacción pretende ser general, positivo y en su caso vigente, tratando de acrisolar en el mismo los beneficios a que se refieren el Contrato Ferrocarrilero y el Actual Artículo 161 de la Ley Laboral, considerando la esencia del principio que protege dicho precepto, es decir la estabilidad y continuidad en el empleo de un trabajador de más de veinte años de servicios para un patrón, que si en los veinte años anteriores no cometió ninguna de las faltas que constituyen una causal legal de rescisión, es de presumirse que no cometerá alguna cuya trascendencia dé marcha atrás con su antigüedad o beneficios generados por la misma.

Asimismo, en el proyecto de Artículo que proponemos en esta tesis, se establece la excepción al beneficio que se plasma en el Artículo en comento, pues es obvio que el trabajador deberá de respetar tanto la relación de trabajo que lo ha unido con el patrón, como la integridad de

este último, la de sus compañeros de trabajo y en su caso la propia seguridad de la fuente en que desarrolla sus labores, pues de otra suerte al no existir esta limitante, realmente lo que haría con este Artículo, sería romper las reglas de seguridad, buena fe y justicia de toda relación laboral.

Seguidamente se maneja en el proyecto en cita la parte formal del beneficio que se menciona, pues se establecen los elementos necesarios para concluir que la falta de sanción rescisoria del patrón, a una actitud del trabajador con más de veinte años de servicio, de las que constituyan una causal legal de rescisión del Contrato de Trabajo, es precisamente en cumplimiento de la garantía y beneficio previsto por el Artículo 161 y que deberá establecerse como tal, para que el patrón esté en igualdad de oportunidades y derechos, al disciplinar a los trabajadores de su empresa, pues si bien es cierto que dicho Artículo consigna un beneficio para los trabajadores que tengan más de veinte años de servicios, también lo es que, dicho beneficio no es una "patente de corso" que las autorice o permita a los trabajadores en tal hipótesis, romper con la disciplina, seguridad o justicia de la fuente de trabajo.

Nosotros consideramos fundamental la necesidad de que cuando se dé la hipótesis o supuesto del Artículo 161 se levante una Acta Administrativa interna dentro de la empresa, que contenga precisamente los elementos que constituyan la falta sancionable y la fecha en que ha

tenido conocimiento el patrón, a efecto de darle vigencia a lo dispuesto por la Fracción I del Artículo 517 de la Ley Laboral vigente, así como también la comparecencia del trabajador afectado para que tenga conocimiento real, expreso y categórico de lo que se asiente en el Acta en cuestión y sobre todo la sanción disciplinaria que se le imponga por la falta cometida y sus consecuencias en relación con el beneficio previsto por el Artículo 161 citado.

Es de mencionarse que en tal precepto se maneja la idea de la comparecencia del representante sindical en los casos que exista esta organización obrera dentro de la empresa, con el fin de prevenir situaciones de hecho que pudieran acabar con el beneficio del Artículo 161, por otra parte para el caso de no existir los representantes sindicales se prevee la comparecencia a dicha Acta de dos testigos con el fin de evitar en lo posible cualquier violación a este principio.

Por último somos de la opinión que tomando en consideración que algunas de las ocasiones no se darán las formalidades antes mencionadas, ya sea por causas imputables al trabajador o del patrón, estimamos que el Acta levantada en los términos señalados en este Artículo deberá de comunicarse a la Autoridad Laboral que corresponda en los términos paraprocesales que la propia Ley señala en los dos últimos párrafos del Artículo 47 de la misma, es decir que en el caso de que el trabajador no quiera firmar o no esté de acuerdo con los hechos

asentados en el Acta respectiva, deberá de promover el patrón, en la vía paraprocesal, ante la autoridad laboral; para que en cumplimiento en la Garantía de Audiencia, le notifiquen al trabajador, en su domicilio, la existencia del Acta que contenga los hechos y la sanción que se le impuso a virtud de ellos.

Con lo anterior, consideramos que se llega a un colofón de las ideas enlazadas en esta tesis, buscando la solución del problema que plantea el Artículo 161 de la Ley Laboral vigente y, le dá vigencia y positividad al principio que pretende garantizar dicho precepto.

En la redacción del Artículo que se transcribe se pretende plasmar los beneficios a que ha hecho mérito en el presente trabajo y sobre todo la esencia o espíritu del actual Artículo 161, entendiéndolo éste a través de la lectura de la exposición de motivos de la Ley, considerando, también, que este principio debería de ser de orden individualizado, de acuerdo con cada rama de la industria o empresa determinada, como conquista contractual, a efecto de que le dé la regulación que en cada caso proceda, como atinadamente lo hace el Contrato Ferrocarrilero.

No obstante lo anterior es posible la voluntad del Legislador de otorgar este beneficio en forma genérica a los trabajadores regidos por la Ley Federal del Trabajo, situación que por "genérico", resulta conflictiva

y por lo tanto debe de establecerse un principio y una aplicabilidad del Artículo 161, para que tenga la vigencia necesaria, que lo haga, además de positivo, trascendente en la relación laboral.

Ahora bien, como corolario de lo antes mencionado y sobre todo como esencia de este trabajo de investigación, en donde consideramos que la crítica que se hace al Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, además de ser fundada resulta constructiva, pues se trata de lograr en esta tesis la redacción de un Artículo que gramatical y jurídicamente penetre en la esencia del derecho de estabilidad en el empleo de los trabajadores con más de veinte años de servicios para un patrón y que actualmente se encuentra bastante imprecisa, ante la obscuridad del precepto vigente.

Al tenor de lo señalado en los capítulos que anteceden y sobre todo en el estudio que se vierte en los dos últimos de ellos, nos permitimos emitir las siguientes conclusiones.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** El Artículo 123 se encuentra dividido en dos apartados; el "A" contiene los principios básicos de la relación jurídico-laboral entre particulares conteniendo reglamentación sobre jornada máxima, días de descanso, salario mínimo, participación de utilidades, etc.; y el "B" que norma las relaciones del Estado con sus trabajadores, únicamente para los servidores de los poderes de la unión y del gobierno del Distrito Federal; así es como nace la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, la cual se modificó y se creó la Nueva Ley Federal del Trabajo del 1o. De mayo de 1970.

**SEGUNDA.** En relación al nacimiento de la Legislación Laboral y específicamente a la estabilidad en el empleo desde principios del siglo se busco por parte de los trabajadores una forma de protección dentro del empleo, surgiendo diversos acontecimientos entre los cuales

podemos encontrar el de Cananea, Río Blanco y hasta llegar al movimiento Revolucionario, los cuales dieron origen al Artículo 123 de la Constitución de 1917, creándose en consecuencia la Ley Reglamentaria de este Artículo.

**TERCERA.** Tomando en consideración el principio filosófico del Derecho del Trabajo y en sí del trabajo como ese hacer humano, es obvio que el derecho a la estabilidad en el empleo es fundamental en la relación de trabajo y más aún que esta estabilidad como derecho se exige en el empleo, que al paso del tiempo, se corona con los beneficios de la experiencia y el cariño del trabajador hacia su empresa, razón por la cual deberá el núcleo económico-social repercutir, en favor de sus trabajadores de mayor antigüedad, beneficios diferentes a los de los trabajadores con antigüedad menor, como un premio a su fidelidad al trabajo como se menciona en la doctrina tradicional.



**CUARTA.** La redacción de un Artículo en la Ley Federal del Trabajo, que contenga los beneficios de las Cláusulas Contractuales Ferrocarrileras, Petroleras, del Seguro Social, etc., (que fueron analizados en la redacción de este trabajo), sería un avance en la legislación laboral, no como un principio de protección paternal, sino como un derecho ganado con el paso del tiempo y una concesión de la propia fuente de trabajo para las personas que se encuentran en la hipótesis de los trabajadores que tengan más de veinte años de servicio.

**QUINTA.** El Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, amalgama diversos conceptos, que en sí confunden la idea fundamental del mismo, pues ante los aspectos jurídicos y prácticos que de él se desprenden, el principio de la estabilidad en el empleo para los trabajadores de más de veinte años de servicios para un patrón se encuentra impreciso y oscuro y por lo tanto la falta de aplicación del mismo, en los términos previstos en la exposición de motivos, hace, en cierta forma, nugatorio el

derecho que de tal artículo se desprende a favor de los trabajadores.

**SEXTA.** La garantía de estabilidad en el empleo que contiene el Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, aunque obscura e imprecisa se encuentra, que es un premio a la fidelidad y buenos servicios, de un trabajador para una empresa y por lo tanto debe de continuar dentro del ordenamiento laboral como un beneficio específico para los trabajadores con la antigüedad, que la Ley señale, suficiente para el logro de sus beneficios de jubilación y demás prestaciones que éste próximo a recibir.

**SEPTIMA.** Es necesario establecer en la Ley Federal del Trabajo un Artículo que sea lo suficientemente claro y preciso, como para poder generalizar, el beneficio que, generado en los contratos colectivos de trabajo de empresas específicas y determinadas que cuentan con los procedimientos administrativos necesarios para su aplicación, resulte de especial

trascendencia en los trabajadores que se encuentren dentro de la hipótesis del Artículo 161 en comento.

**OCTAVA.** Para proteger los derechos de antigüedad de los trabajadores con más de veinte años de servicios para un patrón, se debe crear un procedimiento especial para determinar si efectivamente encuadra en la hipótesis establecida por el Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo en la que debe de establecerse en forma expresa la instrumentación de la acta administrativa la cual deberá redactarse en los siguientes términos: levantar el acta administrativa interna dentro de la empresa que contenga los elementos que constituyan la falta sancionable así como la fecha en que ha tenido conocimiento el patrón, la cual deberá comunicarse a la autoridad laboral que corresponda en los términos paraprocesales que la propia Ley señala en los dos últimos párrafos del Artículo 47 del propio Ordenamiento.

**Lo anterior, es con el fin de que el juzgador y jurista no tengan dudas, en la aplicación de dicha precepto.**

## BIBLIOGRAFÍA

1. ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique y otros. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. Tomo II. UNAM. México, 1974.
2. ANAYA SÁNCHEZ, Federico J. Derecho Ocupacional. N.U.E.V.A. México, 1956.
3. BARASSI, Ludovico. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo II. Alfa. Argentina, 1953.
4. BAYON CHACON, Gaspar. La Autonomía de la Voluntad en el Derecho del Trabajo. Tecnos. España, 1955.
5. BOCIA, Donato. Tratado de Medicina del Trabajo. El Atol. Argentina, 1944.
6. CAMACHO ENRÍQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo. Tomo I. Temis. Colombia, 1961.
7. CASTORENA J., Jesús. Manual de Derecho Obrero. Derecho Sustantivo. Quinta edición. Fuentes Impresores. México, 1971.

8. CASTORENA J., Jesús. Tratado de Derecho Obrero. Jaris. México, 1942.
9. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Trillas. México, 1984.
10. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Cuarta edición. Trillas. México, 1985.
11. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Ley Federal del Trabajo Tematizado. Trillas. México, 1970.
12. DAVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México, 1988.
13. DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. Tomo I. Cuarta edición. Porrúa. México, 1992.
14. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México, 1985.
15. DEVEALI L., Mario. Lineamientos de Derecho del Trabajo. Segunda edición. Argentina. Argentina, 1953.

16. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima edición. Porrúa. México, 1985.
17. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México, 1977.
18. GARCIA MAYNES, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Trigésima Quinta edición. Porrúa. México, 1984.
19. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Onceava edición. Porrúa. México, 1980.
20. FROST, Elsa Cecilia y otros. El Trabajo y los Trabajadores en la Historia de México. Colegio de México y University of Arizona. México, 1979.
21. KATZ R., Ernesto. La Estabilidad en el Empleo y Otros Estudios de Derecho de Trabajo. Roque Depalma. Argentina, 1957.
22. MANCISOR, José. Historia de la Revolución Mexicana. Cuarta edición. Editores. México, 1964.
23. MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. La Estabilidad en el Empleo. Trillas. México, 1987.

24. SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Vol. I. Porrúa. México, 1967.
25. SOSA FLORES, Guillermo. Ley Federal del Trabajo. Trillas. México, 1968.
26. TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Porrúa. México, 1978.
27. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Porrúa. México, 1977.

#### LEGISLACIÓN

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Centésima doceava edición. Porrúa. México, 1996.
2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Sexagésima edición. Porrúa. México, 1990.



**OTRAS FUENTES**

1. **Contrato Colectivo de Trabajo de Ferrocarriles Nacionales de México del 1º de Marzo de 1930.**
2. **Contrato Colectivo de Trabajo de Ferrocarriles Nacionales de México del 1º de Octubre de 1986.**
3. **Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos del 1º de Agosto de 1969.**

**ENCICLOPEDIAS Y DICCIONARIOS**

1. **Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo III. Bibliográfica Argentina. Argentina 1969.**