



UNIVERSIDAD MOTOLINIA, A.C.
ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

“LA PROTECCIÓN A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN
TRABAJADORES CONMÁS DE VEINTE AÑOS LABORANDO
Y LA INAPLICABILIDAD DE SU FUNDAMENTO. (ARTÍCULO
161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO)”

TESIS
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA:

GERARDO TERÁN LÓPEZ

DIRECTOR DE TESIS: LIC. JORGE ARTURO SIBAJA LÓPEZ

MÉXICO D.F.

2006



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

LA PROTECCION A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN TRABAJADORES CON MAS DE VEINTE AÑOS LABORANDO Y LA INAPLICABILIDAD DE SU FUNDAMENTO. (ARTÍCULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).

CAPITULO PRIMERO.- LA CONSTITUCION COMO GARANTIA SOCIAL EN LAS RELACIONES LABORALES.

- 1.- Antecedentes
 - a) Constitución de Cádiz
 - b) Acta Constitutiva de la Federación y la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1824.
 - c) Las siete Leyes Constitucionales 1835-1836.
 - d) Bases Orgánicas de la República Mexicana 1843.
 - e) Acta Constitutiva y de Reforma 1847.
 - f) Constitución de 1857.
 - g) Constitución de 1917.
 - h) Artículo 123 Constitucional.
- 2.- Concepto de Constitución
- 3.- Que son las Garantías Sociales

CAPÍTULO SEGUNDO.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL ARTICULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

- 1.- Introducción
- 2.- Antecedentes Históricos
- 3.- La Contratación Colectiva
 - a).- Ley Federal del Trabajo de 1931
 - b).- Ley Laboral del Estado de Veracruz
 - c).- Leyes Laborales de Yucatán
- 4.- Ley Federal del Trabajo de 1970

CAPÍTULO TERCERO.- LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

- 1.- Análisis de la Estabilidad en el Empleo
- 2.- Principio de la Estabilidad en el Empleo
 - a).- Dignidad en el Trabajo
 - b).- Libertad en el Trabajo
 - c).- Igualdad en el Trabajo
- 3.- Características de la Estabilidad en el Empleo
 - a).- Estabilidad Absoluta
 - b).- Estabilidad Relativa
- 4.- Concepto de Estabilidad en el Empleo
 - a).- Euquerio Guerrero
 - b).- Néstor de Buen Lozano
 - c).- Mario de la Cueva
 - d).- Alberto Trueba Urbina
- 5.- Causas que terminan la Estabilidad en el Empleo
 - a).- Renuncia
 - b).- Rescisión
 - c).- Terminación de las Relaciones de Trabajo

CAPITULO CUARTO.- INTERPRETACION DEL ARTÍCULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1. - Prólogo
2. - Concepto del artículo 161 de la Ley Laboral
 - a).- Elemento Temporal
 - b).- Elemento Rescisorio
- 3.- Causales de Rescisión previstas por el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo
 - a).- Fracciones del artículo 47
 - b).- Causas Particularmente Graves
 - c).- Que hagan imposible la continuación de la relación laboral
- 4.- Problemática relativa a la prescripción
 - a).- Prescripción
 - b).- Reglamento Interior de Trabajo
 - c).- Elemento de Excepción

CAPITULO QUINTO.- LA JURISPRUDENCIA EN EL ARTÍCULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

- 1.- La Jurisprudencia

CAPITULO SEXTO.- CONCLUSIONES.

CAPITULO SEPTIMO.- BIBLIOGRAFÍA

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- 2.- Miranda B. José. Historia de México, Editorial Eclal, S.A. de México
- 3.- Miranda Basurto Angel. La Evolución de México, Editorial Herrero. México 1971.
- 4.- Miranda Basurto Angel. La Evolución de México (2º. Curso de la Historia de México) Editorial Herrero. México.
- 5.- Jiménez Moreno Wigberto. Historia de México, Editorial Eclal, S.A. México 1975.
- 6.- De La Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1961.
- 7.- De La Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Editorial Porrúa. México 1961.
- 8.- Carpizo Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. Coordinación de Humanidades. UNAM.
- 9.- De La Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1972.
- 10.- De La Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1970.
- 11.- Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre la Compañía Ferrocarriles Nacionales de México y la Alianza de Ferrocarrileros Mexicanos (en vigor el 1º. De Marzo de 1930) Ferrocarriles Nacionales de México. 1930. Biblioteca Nacional.
- 12.- Davalos José. Segunda Edición. El Artículo 123 Constitucional. Editorial Porrúa, S.A.
- 13.- Ramírez García Sergio. 75 Aniversario de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa.
- 14.- Muñoz Ramón Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A.
- 15.- Lastra Lastra José Manuel. Derecho Sindical. Editorial Porrúa, S.A.
- 16.- De la Cueva Mario. El Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A.
- 17.- De Buen Lozano Nestor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A.
- 18.- Sánchez Alvarado Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I Volumen I. 1967.
- 19.- Guerrero Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A.
- 20.- Diario Oficial de la Federación de 21 de Noviembre de 1962.
- 21.- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Editorial Porrúa.
- 22.- Clemente de Diego. La Jurisprudencia como fuente del Derecho. Madrid. 1925. Editorial Reus.
- 23.- García Maynes Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Editorial Porrúa, S.A. México 1977.
- 24.- Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el año de 1973, 3ª. Parte, Tribunal Colegiado del primer Circuito en Materia de Trabajo.
- 25.- Informe rendido por el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el año de 1975, 3ª. Parte, Tribunal Colegiado del séptimo Circuito.
- 26.- Trueba Urbina Alberto. Derecho Social. Editorial Porrúa. México 1978.

CAPITULO SEGUNDO.- LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

**CAPÍTULO PRIMERO.- LA CONSTITUCION COMO
GARANTIA SOCIAL EN LAS RELACIONES LABORALES.**

1.- ANTECEDENTES

Antes de entrar al fondo del tema cuyo estudio nos ocupa, es importante señalar el origen del artículo 123 Constitucional, norma creadora de la Ley Federal del Trabajo, para determinar de una forma general como es que se crea nuestra garantía social consagrada en nuestra carta Magna.

La Constitución es la Ley fundamental de un Estado en la cual se establecen los derechos y obligaciones de los ciudadanos y gobernantes. Es la norma jurídica suprema y ninguna ley o precepto puede estar sobre ella. La Constitución o Carta Magna, es la expresión de la soberanía del pueblo y es obra de la Asamblea o Congreso Constituyente.

México ha tenido diversas constituciones a lo largo de su historia, algunas han sido centralistas, es decir, que establecen el poder en un solo órgano que controla todas las decisiones políticas del país, y otras federalistas, como la actual, que reconocen la soberanía de los estados pero cuentan con mecanismos de coordinación para asuntos de la República como un todo.

Las Leyes fundamentales emanadas de un congreso Constituyente en México son:

- Acta Constitutiva de la Federación y la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1824.
- Las Siete Leyes Constitucionales de 1835-1836.
- Bases orgánicas de la República Mexicana de 1843.
- Acta Constitutiva y de Reformas de 1847.
- Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1857, y
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

La primera Constitución propiamente mexicana es la de 1824, ya que en ella se descarta todo tipo de legislación extranjera y se proclama el ejercicio absoluto de la soberanía y la autodeterminación.

Los antecedentes fundamentales para la elaboración de la primera Constitución mexicana fueron la española de Cádiz de 1812, los “sentimientos de la Nación”, de José María Morelos, y el Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana, o Constitución de Apatzingán de 1814.

a).- CONSTITUCION DE CÁDIZ.

La Constitución Política de la Monarquía Española, o de Cádiz, que rigió en España y sus colonias, tuvo vigencia en lo que era Nueva España durante dos breves periodos: a partir de septiembre de 1812 por un año, y de mayo de 1820 a febrero de 1822. En su elaboración participaron 15 diputados novohispanos, entre ellos José Miguel Ramos Arizpe y José Miguel Guridi y Alcocer, quienes después serían constituyentes en 1824, en el ya México Independiente.

Este ordenamiento establecía que la soberanía reside esencialmente en la Nación y que a ella pertenece el derecho de establecer sus Leyes, así como la igualdad de todos los habitantes del imperio.

También un documento con importantes principios políticos que reflejaban la necesidad de lograr una organización propia y autónoma fue el concebido por Morelos en 1813, los “Sentimientos de la Nación”, donde exponía, entre otros puntos, que “América es libre e Independiente de España y de cualquier otra Nación, Gobierno o Monarquía”, y que la soberanía dimana esencialmente del pueblo.

Morelos conjuntó esfuerzos de diversos grupos que desde 1810 habían emprendido la guerra por la Independencia y, así, en un Congreso Constituyente itinerante, se expidió en octubre de 1814 el Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana, mejor conocido como Constitución de Apatzingán.

El documento recogía algunos de los principios políticos y aspiraciones de Independencia de los “Sentimientos de la Nación”. Aunque no pudo estar en vigor un solo día, porque amenazaba los intereses de los españoles, que aún dominaban al país, la Constitución de Apatzingán establecía los derechos humanos de igualdad, seguridad, propiedad y libertad, la religión católica como la única reconocida en el país, así como la división de poderes, para fines del sufragio, instituía juntas electorales de parroquia, de partido y de provincia.

“Así pues, Don Miguel Hidalgo inició un movimiento, con el objeto de alcanzar la Independencia Nacional de la corona Española. Siendo Don José María Morelos quien al continuar el movimiento iniciado por Hidalgo, lo transformo y lo encauzó hacia la verdadera liberación de México, es decir, una revolución democrática. Así mismo, sentó bases fundamentales para estructurar al naciente estado mexicano con 23 puntos para la Constitución. Su concepción de la justicia social la plasma en el punto 12 de este modo:

12º. Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte que se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto”.¹

b) ACTA CONSTITUTIVA DE LA FEDERACION Y LA CONSTITUCION FEDERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1824.

Tras la consumación de la Independencia, se instaló el primer Congreso Constituyente en febrero de 1822, en el cual se proclamó emperador a Agustín de Iturbide. Éste lo disolvió tres meses después pero, ante la posibilidad de ser despojado del trono debido a la inestabilidad política que provocó su Autoritarismo, lo reinstaló en marzo de 1823 y ahí se declaró la nulidad de su coronación.

En enero de 1824 un nuevo congreso estableció el Acta Constitutiva de la Federación, que instituía el sistema federal. Dos meses después

¹ Dávalos José. *Derecho Individual del Trabajo*. Edit. Porrúa. México 2001. Pág. 51

inició el debate que llevó a la promulgación, el 3 de octubre de ese año, de la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos.

La Constitución de 1824 dio vida en México al federalismo, y entre sus disposiciones figuran las siguientes:

- La soberanía reside esencialmente en la nación.
- Se constituye una república representativa popular federal.
- División de Poderes en Legislativo, Ejecutivo y Judicial.
- La religión católica es la única oficialmente autorizada.
- Libertad de escribir y publicar ideas políticas sin censura previa.
- Congreso integrado por las cámaras de Diputados y Senadores.
- Se deposita el Poder Ejecutivo en una sola persona y se instituye la vicepresidencia.

“Las nuevas fuerzas productivas que de un modo espontáneo habían aparecido en el seno de la vieja sociedad, buscaron el desarrollo mediante una actividad consiente. En el terreno político, la constitución de 1824 es la expresión de las condiciones difíciles y dramáticas en que fue alumbrada la Nación Mexicana.

En la actividad económica, dos planteamientos encontrados trataban de influir sobre el problema de la industrialización del país: la tesis de Lucas Alamán, que fundaba la creación de una infraestructura fabril, con la intervención del

Estado, y la tesis de José María Luis Mora, que adoptaba la concurrencia libre, en la iniciativa privada y en el interés individual.

Sin embargo, la independencia política en nada mejoró las condiciones de vida y de trabajo de campesinos y obreros. La Constitución dejó intocado el problema social. En 1823, la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, dos más que en los últimos años del siglo XVIII durante la Colonia, y los salarios habían sido rebajados a tres reales y medio, de cuatro reales que eran para el mismo periodo; las mujeres obreras y los niños percibían un real diario en la industria textil. Para ese mismo año había 44,800 mineros trabajando en jornadas de 24 o más horas consecutivas en el interior de las minas. En las 7 fabricas textiles de esa época laboraban 2,800 trabajadores; por otra parte, estos raquíticos salarios se reducían aún más por los precios de los artículos y alimentos de primera necesidad, que el trabajador estaba obligado a comprar en la tienda de raya, al doble o al triple de su valor en el mercado”.²

c).- LAS SIETE LEYES CONSTITUCIONALES, 1835-1836.

Con la caída de Iturbide se habían empezado a gastar las pugnas entre las corrientes federalista-republicano y de inspiración democrática, y centralista, monárquica y defensora de privilegios. El conflicto político entre ambas se recrudeció al instituirse la constitución de 1824 el cargo de presidente de la República para aquel que resultara ganador en votaciones, y de vicepresidente para el vencido, lo que provocó numerosos enfrentamientos entre federalistas y centralistas.

² Ob. Cit. Pág. 52.

Esa fue una época de rebeliones y destituciones presidenciales, nulificación de elecciones y presidencias interinas que incluyeron a Manuel Gómez Pedraza, Vicente Guerrero, Anastasio Bustamante, Antonio López de Santa Anna y Valentín Gómez Farías, entre otros.

En enero de 1835, con Santa Anna en la presidencia por segunda ocasión, el Congreso, de mayoría conservadora centralista, inició la elaboración de las Bases para una nueva Constitución, conocida como las Siete Leyes, que pondría fin al sistema federal. La primera Ley se promulgó en diciembre de 1835, la segunda en abril de 1836, y las restantes en diciembre de ese año.

Con este ordenamiento se dividía al país en departamentos, éstos en distritos y los distritos en partidos. Entre otras disposiciones, fijó el período presidencial en ocho años y estableció un Supremo Poder Conservador, sólo responsable ante Dios, con atribuciones para declarar nulidad de una Ley o decreto, la incapacidad física o moral del presidente de la República, y la clausura del congreso.

d).- BASES ORGANICAS DE LA REPUBLICA MEXICANA, 1843.

Las revueltas internas entre federalistas del partido liberal y centralistas del Partido Conservador no cesaron. Además sacudió al país la separación de Texas, el intento que en 1840 se hizo para proclamar la independencia

de Yucatán, la amenaza de invasión extranjera, el descontento popular por las arbitrariedades de Santa Anna y la posibilidad de que éste intentara establecer una monarquía constitucional.

En abril de 1842 el congreso formuló un proyecto para una nueva Constitución, en el cual el diputado Mariano Otero propuso un gobierno republicano, representativo, popular y federal, así como un sistema de representación de las minorías, lo que ocasionó gran descontento de la fracción conservadora que derivó en diversos enfrentamientos, por lo que el congreso fue disuelto. Sólo hasta junio de 1843 se sancionó una nueva Carta Magna, llamada Bases Orgánicas de la República Mexicana.

Estas bases, que solo estuvieron en vigor tres años, reiteraron la independencia del país, la organización política en República Centralista, y suprimieron al Supremo Poder Conservador que encabezaba el propio Santa Anna. Se instauró la pena de muerte y se restringió la libertad de imprenta, ratificando que el país protegía y profesaba la religión católica.

La elección de los representantes era indirecta, esto es, se dividió a la población en secciones de 500 habitantes, mismos que elegirán un elector primario, éste nombraba los electores secundarios, los cuales formaban el Colegio Electoral que a su vez elegía a los diputados al Congreso. El ejecutivo tenía un demostrado derecho de veto de leyes.

e).- ACTA CONSTITUTIVA Y DE REFORMA DE 1847.

En plena guerra con EUA, el país dividido en grupos políticos antagónicos, y ante los levantamientos a favor de poner en vigencia nuevamente los ordenamientos constitucionales del federalismo, el 10 de mayo de 1847, en el Congreso extraordinario Constituyente, se aprobó el Acta Constitutiva y de Reformas. De esa manera se restablecía el federalismo, de manera formal puesto que la Constitución del 24 había sustituido a la Constitución Centralista conocida como Bases Orgánicas desde agosto de 1846, pero con diversas modificaciones para evitar caer nuevamente en situaciones de conflicto político. Por ejemplo contemplaba que los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial **solo pueden y deben hacer lo que la Constitución otorga como facultad e impone como obligación.**

El acta constitutiva y de reformas estableció las garantías individuales para todos los habitantes de la República, suprimió el cargo de vicepresidente y adoptó elecciones directas para diputados, senadores, presidente de la República y miembros de la Suprema Corte. Además, facultó al congreso para anular las leyes de los estados que implicasen una violación al pacto federal, e implantó los derechos de petición y de amparo.

f).- CONSTITUCION DE 1857.

Tras el movimiento revolucionario encabezado por Juan Álvarez y que concluyó con la firma del Plan de Ayutla, en el que se desconocía el

Gobierno de Santa Anna, se convocó a un congreso extraordinario, reunido en la ciudad de México en febrero de 1856.

Un año después, el 5 de febrero de 1857, fue aprobada y jurada la nueva Constitución por el congreso constituyente y el presidente Ignacio Comonfort.

Los derechos del hombre son la base y el objeto de las instituciones sociales, señala la constitución, y entre sus preceptos resaltan el mantenimiento del federalismo, la abolición de la esclavitud, las libertades de trabajo, de propiedad, de expresión de ideas, de imprenta, de asociación, de petición y de comercio, igualmente, se establece que son ciudadanos con derecho a voto todos los mexicanos varones que hayan cumplido 18 años si son casados y 21 si no lo son.

La nueva Carta Magna no logró estabilizar al país, el propio Comonfort la desconoció unos meses después de su promulgación, al sumarse a la rebelión de Ignacio Zuloaga, dar un golpe de estado y encarcelar a varios ciudadanos, entre ellos a Benito Juárez, entonces presidente de la Suprema Corte de Justicia y a quien legalmente le correspondía la presidencia en un caso como éste.

La rebelión derivó en la llamada guerra de tres años o guerra de reforma, entre los conservadores que desconocían la constitución y los liberales que la defendían. A la postre, los liberales, encabezados por Benito Juárez, triunfaron. En el curso mismo de la guerra, se emitieron una serie de ordenamientos

conocidos como Leyes de Reforma, entre las que destacan las que establecen la separación entre la Iglesia y el Estado.

La Constitución de 1857 fue, de hecho, elemento fundamental en la defensa nacional ante la invasión francesa y el imperio de Maximiliano de Habsburgo. Tuvo vigencia plenamente tras la expulsión de los extranjeros y permaneció en vigor hasta 1917.

g).- CONSTITUCION DE 1917

En 1910 se inicia el movimiento armado de la Revolución Mexicana a causa de las condiciones sociales, económicas y políticas generadas por la permanencia de Porfirio Díaz en el poder por más de treinta años.

Venustiano Carranza, en su carácter de primer jefe del Ejército Constitucionalista, encargado del Poder Ejecutivo, convocó en diciembre de 1916 al Congreso para presentar un proyecto de reformas a la Constitución de 1857. El documento sufrió numerosas modificaciones y adiciones para ajustarse a la nueva realidad social del país. Así, se promulgó el 5 de febrero de 1917 la Carta Magna vigente, en el teatro de la República de la ciudad de Querétaro, que conjuntó los ideales revolucionarios del pueblo mexicano y que por su contenido social ha sido definida como la primera Constitución Social del siglo XX en el mundo.

El Congreso Constituyente contó con diputados de todos los estados y territorios del país, con excepción de Campeche, Quintana Roo, y estuvieron representadas ahí diversas fuerzas políticas; los carrancistas o renovadores, como Luis Manuel Rojas, José Natividad Macías, Alfonso Cravioto y Félix F. Palavicini; los protagonistas o radicales, como Heriberto Jara, Francisco J. Mujica, Luis G. Monzón, y también los independientes. Había en el Constituyente hombres de lucha, conocedores de los problemas del pueblo mexicano, generales, exministros, obreros, periodistas, mineros, campesinos, ingenieros, abogados, médicos, profesores normalistas.

La nueva Constitución incluía una gran parte de los ordenamientos de la de 1857, especialmente lo referente a los derechos humanos, ya como garantías individuales. La forma de gobierno siguió siendo republicana, representativa, democrática y federal; se refrendó la división de poderes en Ejecutivo, judicial y Legislativo, si bien este último dejó de ser unicameral para dividirse en cámaras de Diputados y Senadores.

Se ratificó el sistema de elecciones directas y se decretó la no reelección, suprimiendo la vicepresidencia y dando mayor autonomía al Poder Judicial y más soberanía a los estados. En este marco se creó el municipio libre, y se estableció un ordenamiento agrario en el país relativo a la propiedad de la tierra.

La Constitución vigente determina la libertad de culto, la enseñanza laica y gratuita y **la jornada de trabajo máxima de 8 horas**, y reconoce como libertades las de expresión y asociación de los trabajadores.

Esta constitución ha experimentado múltiples modificaciones a fin de responder a los cambios políticos y sociales de nuestro país, entre ellas particularmente importantes la referidas a la organización electoral, ya que permiten un mejor ejercicio del sistema democrático que la propia Ley fundamental consagra.

h).- ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

Después de la Revolución de 1910-1920, y como consecuencia de ella, el inestable sistema político intentó establecer las normas que se habían pactado en la Constitución de 1917: El carácter republicano de la unidad nacional, municipal y federal en la descentralización, la división de poderes (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), una institución presidencial fuerte, un programa social, cultural y educativo para el pueblo (entonces, de mayoría analfabeta), así como el rescate de las riquezas naturales e industrias estratégicas, para establecer la independencia y soberanía como premisas fundamentales para el desarrollo, además de reconocer en ese rango de norma suprema los derechos de la tierra de los campesinos y los del trabajo de los asalariados. Tal proyecto para los años 20 y 30, resultó un reto enorme, pues primero había que lidiar con los intentos golpistas de los años veinte, con la reelección de Obregón en 1928 o con el maximato de Elías Calles de 1929 a 1934.

No obstante, el profundo impulso, los ideales y el movimiento social de la revolución fueron tales, que de los años veinte a los cuarenta se logró una transformación de gran alcance económico, social, educativo, cultural y

político en el país. Durante esos años las luchas se prolongaron (ya no por la vía armada) en los sectores campesinos, obreros, del magisterio, artistas, profesionistas y con una creciente participación de las mujeres.

Ha sido un lugar común reconocer que el contenido nuevo de la Constitución de 1917, en relación con la de 1857, se localiza en los artículos 3º., 27 y 123, algunas personas agregan el 28 y el 130. Sin embargo, todos coinciden en que los fundamentales son los tres primeros, los de carácter social.

En lo que pocos aciertan es en reconocer que esos tres artículos fundamentales tienen su principal antecedente en el programa del Partido Liberal Mexicano (PLM) de 1906, que dirigía Ricardo Flores Magón, más aún, que este programa es el mejor documento guía de la lucha nacional de 1906 a 1917, precisamente de toda la Revolución. De ese documento, verdadero programa nacional de la Revolución, abreva los demás y los mejores, como el Plan de Ayala, pues ningún otro programa revolucionario influirá más que éste en la Constitución de 1917. En particular en los artículos 3º., 27 y 123.

Es cierto, la nuestra fue la primera Constitución en elevar a ese rango los derechos sociales, del mismo modo que retomó de otras experiencias y leyes más adelantadas esos derechos ya reconocidos en otros países. Pero los Flores Magón tuvieron la doble virtud de recrearlos y adaptarlos a nuestra realidad, así como de hacerlos tomar carta de naturalidad al llevarlos a la lucha misma, a encarnar en voz de los obreros en Cananea en 1906, en Río Blanco en 1907, en los ferroviarios en

1908, en la creación del SME en 1914 y en la huelga general de 1916. En las tres primeras luchas participó el Partido Liberal Mexicano de modo directo, en las otras con sus propuestas, como lo haría en 1917 en la Constitución.

Desde la exposición del Partido Liberal Mexicano, se dejan claros los principios del derecho al trabajo al que aspira el programa, así como el papel de lucha de los trabajadores frente al capital, veamos:

Una labor máxima de ocho horas y un salario mínimo de un peso es lo menos que puede pretenderse para que el trabajador esté siquiera a salvo de la miseria, para que la fatiga no lo agote, y para que le quede tiempo y humor de procurarse instrucción y distracción después del trabajo. Seguramente que el ideal de un hombre no debe ser ganar un peso por día, eso se comprende; y la legislación que señale tal salario mínimo no pretenderá haber conducido al obrero a la meta de la felicidad. Pero no es eso de lo que se trata, a esa meta debe llegar el obrero por su propio esfuerzo y su exclusiva aspiración, luchando contra el capital en el campo libre de la democracia. Lo que ahora se pretende es cortar de raíz los abusos de que ha venido siendo víctima el trabajador y ponerle en condiciones de luchar contra el capital sin que su posición sea en absoluto desventajosa. Si se dejara al obrero en las condiciones en que hoy está, difícilmente lograría mejorar, pues la negra miseria en que vive continuaría obligándolo a aceptar todas las condiciones de explotación. En cambio, garantizándole menos horas de trabajo y un salario superior al que hoy gana la generalidad, se le aligera el yugo y se le pone en aptitud de luchar por mejores conquistas, de unirse y organizarse y fortalecerse para arrancar al capital nuevas y mejores condiciones.

Por otro lado hemos de mencionar que “fue decepcionante, en el aspecto laboral, el proyecto constitucional presentado por el Primer jefe. La fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia de trabajo, el proyecto agregó al artículo 5º. Un párrafo, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo, en diciembre de 1916 las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al artículo 5º. Con normas concretas a favor de los trabajadores.

La comisión dictaminadora del proyecto del artículo 5º. Incluyó, sólo la jornada máxima de 8 horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y niños y el descanso hebdomadario, en contra del dictamen se inscribieron 14 oradores.

Abordó la tribuna Don Fernando Lizardi para decir, principalmente, que la frase la jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, le quedaba al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo. La idea era, que en la Constitución no podía establecerse ningún precepto reglamentario.

Heriberto Jara, diputado Veracruzano, hizo uso de la palabra para proponer la inclusión de los derechos de los trabajadores en la Constitución, señalando: Pues bien, los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente encuentran hasta ridícula esta proposición, ¿Cómo va a consignarse en una Constitución la jornada máxima de

trabajo? ¿cómo se va a señalar allí que el individuo no debe trabajar más que ocho horas al día?, eso, según ellos, es imposible, eso según ellos pertenece a la reglamentación de las leyes, pero, precisamente, señores, esa tendencia, esta teoría, ¿qué es lo que ha hecho?, que nuestra constitución tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado, como la llamaban los señores científicos, un traje de luces para el pueblo mexicano, porque faltó esa reglamentación, porqué jamás se hizo. Se dejaron consignados los principios generales, y allí concluyó todo. Después, ¿quién se encarga de reglamentar? Todos los gobiernos tienden a consolidarse y a mantener un estado de cosas y dejan a los innovadores que vengan a hacer tal o cual reforma.

La jornada máxima de ocho horas no es sencillamente un aditamento para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas, es para garantizar sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación. Dejémosle en libertad para que trabaje así ampliamente, dejémosle en libertad para que trabaje en la forma que lo conciba; los impugnadores de esta proposición quieren, sencillamente, dejarlo a merced de los explotadores, a merced de aquellos que quieren sacrificarlo en los talleres, en las fábricas, en las minas, durante doce, catorce o dieciséis horas diarias, sin dejarle tiempo para descansar, sin dejarle tiempo ni para atender a las más imperiosas necesidades de su familia. De allí que resulta que día a día nuestra raza, en lugar de mejorarse, en lugar de vigorizarse, tiende a la decadencia. Señores si ustedes han presenciado alguna vez la salida de los hombres que trabajan en las fábricas, si ustedes han contemplado alguna vez cómo sale aquella gleba, macilenta, triste, pálida, débil, agotada por el trabajo, entonces yo estoy seguro que no habría ni un voto en contra de la jornada máxima que proponemos.

Agregó que la constitución se pretendía hacer como telegrama, como si costase a mil francos cada palabra su transmisión, no señores, yo estimo que es más noble sacrificar esa estructura a sacrificar al individuo, a sacrificar a la humanidad, salgamos un poco de ese molde estrecho en que quieren encerrarla, rompamos un poco con las viejas teorías de los tratadistas que han pesado sobre la humanidad, porque, señores, hasta ahora leyes verdaderamente eficaces, leyes verdaderamente salvadoras, no las encuentro.

Después de que hablaron otros diputados, hizo uso de la palabra el diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria. Fincó las bases de lo que posteriormente fue el artículo 123 constitucional, el artículo 5º. Debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: descanso semanal, jornada máxima, salario mínimo, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros, e indemnizaciones, etcétera.

En un párrafo de su discurso Victoria dice: 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 reformas constitucionales el problema del trabajo no se había tocado más que superficialmente, dijo entonces 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.

En otras palabras de victoria se encuentra la idea del artículo 123, o sea, que la constitución debía señalar las bases fundamentales para que las legislaturas de los estados expidieran las leyes del trabajo, para que de este modo, los derechos de los trabajadores no pasaran inadvertidos. Victoria pensaba que el derecho del trabajo debía identificarse con la realidad social y las necesidades de los trabajadores. Las Leyes del trabajo debían ser generales, con el objeto de que en las relaciones colectivas y en las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se establecieran las condiciones específicas de trabajo para las empresas o ramas de la industria.

Von Versen dijo que la clase obrera debía tener todo tipo de garantías y tener asegurado su porvenir, y previno a los constituyentes a no temer a lo que decía el señor licenciado Lizardi, que ese artículo se iba a parecer a un Santo Cristo con un par de pistolas, yo desearía que los señores de la comisión no tuvieran ese miedo, porque si es preciso para garantizar las libertades del pueblo que ese Santo Cristo tenga polainas y 30-30, ¡bueno!.

Froylán C. Manjarrez, mencionó la conveniencia de retirar del artículo 5°. Todas las cuestiones obreras y se dedicara a ellas un capítulo o título especial dentro de la constitución; Alfonso Cravioto, ratificó la anterior idea y dijo que así como Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros.

José Natividad Macías apoyó la idea de consagrar un título de la constitución a la materia laboral y presentó un proyecto del mismo, que contenía lo que en su concepción debían constituir las bases del derecho del trabajo. Después del debate, José Natividad Macías, Pastor Rouaix, Lugo y De los Ríos formaron la comisión redactora del proyecto de nuevo título sobre el trabajo, que fue elaborado tomando como base el proyecto de Macías.

Tras de varias discusiones con diversos grupos de diputados, resultó el proyecto final que fue turnado a la comisión del congreso encargada de presentarlo a la Asamblea. La comisión no hizo modificaciones de fondo y fue así como el 23 de enero de 1917 el artículo 123 fue aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes.

A continuación se transcribe el artículo 123 Constitucional como fue aprobado por el Constituyente de Querétaro:

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

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial, y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

III.- Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis años tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce no podrá ser objeto de contrato.

IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos.

V.- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de una hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere bastante, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.

VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX.- La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación de las utilidades a que se refiere la fracción VI se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la junta central de conciliación que se establecerá en cada estado.

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido verificarlo con mercancías ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de los fijados para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres días consecutivos. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajo.

XII.- En toda negociación, agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que

no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.

XIII.- Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en cada centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casa de juego de azar.

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

XV.- El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos los preceptos legales sobre higiene y salubridad y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros.

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos de violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en su límite costeable, previa aprobación del Consejo de Conciliación y Arbitraje.

XX.- Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un consejo de Conciliación y Arbitraje formado por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.

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

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

XXIII.- Los créditos de los trabajadores que se les adeuden por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones tendrán preferencia sobre cualesquiera otros, en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectuó por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se expresen en el contrato:

- a. Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b. Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de los consejos de conciliación y arbitraje.
- c. Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d. Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- e. Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f. Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g. Las que constituyen renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tengan derecho por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despido de la obra.
- h. Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de familia, bienes que serán inalienables; no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargo, y serán transmisibles a títulos de herencia, con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX.- Se considerarán de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otras con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán de fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión popular.

XXX.- Asimismo serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casa baratas e higiénicas destinadas para ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.

Transitorio.- Quedan extinguidas de pleno derecho las deudas que por razón de trabajo, hayan contraído los trabajadores hasta la fecha de esta constitución, con los patrones, sus familiares e intermediario.

Se ha transcrito el texto del original artículo 123 de 1917 con la finalidad, además de recordarlo, se compare con el texto actual, y sobre todo, se advierta su vigencia en la realidad que vivimos. Pues artículo por artículo se concluye la plenitud de su actualidad, ya que una verdadera Constitución, y la nuestra por supuesto lo es, además de Ley suprema que señala los principios y fines de sus normas, contiene un proyecto de nación, el que se va realizando por nuevas generaciones, en base precisamente a esos principios y fines que se persiguen por un país.

Sin embargo, antes, hay que señalar un aspecto de interés, se afirma por algunas personas que este artículo fue elaborado al margen de los trabajadores y sus luchas, por la creencia de que al no participar las fuerzas magonistas, Zapatistas y Villistas en el debate constituyente, ese simple hecho las excluyó, lo cual falta a la verdad y también a entender procesos tan complejos y profundos como la Revolución. Las crónicas y las memorias del Constituyente dan cuenta de la presencia de obreros en los debates, pero más importante resultó para los diputados la memoria y vigencia de las luchas precursoras de la Revolución y las mismas que se libraron durante ella, como la huelga general de 1916 en el centro del país encabezada por el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), a unos meses del debate Constituyente.

Ahora bien, de 1917 al 2000, el artículo 123 ha sufrido diversos cambios de muy distinta índole, tanto por sus leyes reglamentarias, las de 1917 a 1931 fueron una de cada estado del país y, a partir del último año, surge la Ley Federal del Trabajo, como por la creación en 1943, del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y su Ley Reglamentaria, del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT), en 1972 y otras tantas, como en el caso del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1938, que en su momento fue una legislación de avanzada, cuando en el mundo aún no se llegaba a legislar para ese sector del trabajo, luego convertido en apartado B, en 1960, con cambios regresivos tanto constitucionales como en su ley aplicable de 1963.

Sin embargo el verdadero motor de la legislación laboral en los años 20, 30 y 40 fueron los sindicatos y sus contratos colectivos, al adelantarse en éstos las conquistas que después se plasmarían en la Ley, como fue el pago de vacaciones, los días de descanso, el aguinaldo, la prima de antigüedad, la pensión, la estabilidad en el empleo en trabajadores con mas de veinte años laborando (tema del presente trabajo), etc., fue la lucha cotidiana sindical la que logra arrancar múltiples conquistas, primero prestaciones y luego derechos. Estos logros fueron paralelos al desarrollo industrial y social del país, luego el panorama cambió, al subordinarse a los sindicatos, las prestaciones nuevas se volvieron parte de la política reformista del estado a partir, sobre todo, de Alemán, de 1946 en adelante.

2.- CONCEPTO DE CONSTITUCION

a).- **FLORESGÓMEZ GONZALEZ FERNANDO.**- “La Constitución está integrada por dos partes la dogmática que trata los derechos fundamentales del hombre, contiene las limitaciones de la actividad del Estado frente a los particulares y la parte orgánica que tiene por objeto organizar el poder público, estableciendo las facultades de sus órganos.

La Constitución es la Ley fundamental de un estado, está compuesta por un conjunto de normas supremas que dirigen la estructura y las relaciones entre los poderes públicos y la situación de los individuos frente al Estado”.³

b).- **HANS KELSEN.**- Para Kelsen el vocablo constitución tiene dos sentidos, un sentido lógico-jurídico y un sentido jurídico-positivo. La constitución en un sentido lógico-jurídico, es la norma fundamental o hipótesis básica; la cual no es creada conforme a un procedimiento jurídico y, por lo tanto, no es una norma positiva, debido a que nadie la ha regulado y a que no es producto de una estructura jurídica, sólo es un presupuesto básico. Precisamente, a partir de esa hipótesis se va a conformar el orden jurídico, cuyo contenido está subordinado a la norma fundamental, sobre la cual radica la validez de las normas que constituyen el sistema jurídico. Por su parte una constitución en el sentido jurídico-positivo, se sustenta en el concepto lógico-jurídico, porque la constitución es un supuesto que le otorga validez al sistema jurídico en su conjunto, y en norma fundamental descansa todo el sistema jurídico, en este supuesto la constitución ya no es un supuesto, es una concepción de otra naturaleza, es una norma puesta, no supuesta, la constitución en

³FloresGómez González Fernando. *Nociones de Derecho Positivo Mexicano*. Edit. Porrúa. Pág.63

este sentido nace como un grado inmediatamente inferior al de la constitución en su sentido lógico-jurídico.

Según Kelsen la constitución puede ser contemplada en dos sentidos, material y formal: material está constituida por los preceptos que regulan la creación de normas jurídicas generales y, especialmente, la creación de leyes. Además la regulación de la norma que crea otras jurídicas, así como los procedimientos de creación del orden jurídico; también desde el punto de vista material, la constitución contempla a los órganos superiores del Estado y sus competencias, otro elemento que contiene dicho concepto material, son las relaciones de los hombres con el propio poder estatal y los derechos fundamentales del hombre, la constitución en sentido material implica pues, el contenido de una constitución.

Señala Kelsen, que la constitución en sentido material tiene tres contenidos: el proceso de creación de las normas jurídicas generales, las normas referentes a los órganos del Estado y sus competencias, y las relaciones de los hombres con el control estatal.

La constitución en sentido formal señala Kelsen, es cierto documento solemne, un conjunto de normas jurídicas que sólo pueden ser modificadas mediante la observancia de prescripciones especiales, cuyo objeto es dificultar la modificación de tales normas, la constitución en sentido formal es el documento legal supremo. Hay una distinción entre las leyes ordinarias y las leyes constitucionales, es decir, existen normas para su creación y modificación mediante un procedimiento especial, distintos a los abocados para reformar leyes ordinarias o leyes secundarias.

c).- FERNANDO LASSALLE.- Se propuso encontrar la esencia de una constitución, a partir del análisis realista, define a la constitución como el resultado de la suma de los factores reales de poder. Así, lo que debe plasmarse en un régimen constitucional son las aspiraciones de las fuerzas sociales y políticas de un estado. Para Fernando Lassalle una constitución no sería tal, si no refleja la realidad política de un Estado, con ello, nos quiere señalar que una constitución refleja la realidad, todo régimen posee una serie de hojas de papel en el que se inscriben los principios fundamentales que rigen el funcionamiento del estado, en torno a los cuales se une su población; ese documento legal supremo que estructura y señala el funcionamiento del estado, en torno a los cuales se une su población; ese documento legal supremo que estructura y señala el funcionamiento de la vida del estado, sólo sería una hoja de papel, si no corresponde con la realidad, Fernando Lassalle dice que hay dos tipos de constituciones, la real y la formal, la primera es efectiva porque corresponde a la expresión de los factores reales de poder, y la otra, únicamente es una hoja de papel. Si bien, no existe una constitución que en rigor sea perfectamente real, lo ideal es que mantengan vigencia sus principios esenciales. Actualmente en México, dada la conformación de fuerzas al interior del congreso, se ha pretendido que nuestra constitución se identifique cada día más con las transformaciones que experimenta nuestra sociedad.

d).- IGNACIO BURGOA ORIGUELA.- El maestro Burgoa señala que” de la variadísima clasificación de las constituciones a que conduce intrincadamente la doctrina, nos atrevemos a sostener que las numerosas y disímiles ideas que se han expuesto sobre dicho concepto, pueden subsumirse en dos tipos genéricos que son la constitución real, ontológica, social y deontológica, por una parte, y la jurídico-positiva, por la otra.

El primer tipo se implica en el ser y modo de ser de un pueblo, en su existencia social dentro del devenir histórico, la cual, a su vez, presenta diversos aspectos reales, tales como el económico, el político y el cultural primordialmente (elemento ontológico); así como el desideratum o tendencia para mantener, mejorar o cambiar dichos aspectos (elemento deontológico o querer ser). Este tipo de constitución se da en la vida misma de un pueblo como condición sine qua non de su identidad (constitución real), así como en su propia finalidad (constitución teleológica), con abstracción de toda estructuración jurídica.

El término y el concepto de constitución real fueron empleados en el siglo pasado por Fernando Lasalle para designar a la estructura ontológica misma de un pueblo, es decir, su ser y su modo de ser. Una constitución real y efectiva la tienen y la han tenido siempre todos los países, afirmaba, agregando que del mismo modo y por la misma Ley de necesidad que todo cuerpo tiene una constitución, su propia constitución, buena o mala, estructurada de un modo u otro, todo país tiene, necesariamente, una constitución real y efectiva, pues no se concibe país alguno en que no imperen determinados factores reales de poder, cualesquiera que ellos sean. La presencia necesaria, esencial, innegable, sine qua non, de la constitución real de un pueblo, que expresa la realidad misma de éste, no puede inadvertirse; y tan es así, que la doctrina, con diferentes denominaciones, se ha referido a ella.

La constitución teleológica, no tiene una dimensión óptica como ser y modo de ser de un pueblo, sino que denota el conjunto de aspiraciones o fines que a éste se adscriben en sus diferentes aspectos vitales, implicando su querer

ser. Desde este punto de vista, la constitución teleológica responde a lo que el pueblo quiere y debe ser o a lo que se quiere que el pueblo sea o deba ser. Este querer y deber ser no entrañan meras construcciones especulativas o concepciones ideológicas, sino tendencias que desarrollan los factores reales de poder, como denomina Lassalle al conjunto de fuerzas de diferente especie que necesariamente actúan en el seno de toda sociedad. De ello se concluye que la constitución teleológica no consiste sino en los objetivos de la constitución real, demarcados, sustentados y condicionados por dichos factores.

La constitución jurídico-positiva se traduce en un conjunto de normas de derecho básicas y supremas, cuyo contenido puede o no reflejar la constitución real o la teleológica. Es dicha constitución, en su primariedad histórica, la que da origen al Estado, según lo hemos afirmado con antelación. En la primera hipótesis que se acaba de señalar, la vinculación entre la constitución real y teleológica, por un lado, y la constitución jurídico-positiva, por el otro, es indudable, en cuanto que ésta no es sino la forma normativa de la materia normada, que es aquélla. En la segunda hipótesis no hay adecuación entre ambas, en el sentido de que la constitución real y teleológica no se convierte en el substratum de la constitución jurídico-positiva, o sea, que una y otra se oponen o difieren, circunstancia que históricamente ha provocado la ruptura del orden social, político y económico establecido normativamente. De esto se infiere que la vinculación de que hemos hablado entraña la legitimidad o autenticidad de una constitución jurídico-positiva y la inadecuación que también mencionamos, su ilegitimidad o su carácter obsoleto, ya que o se impone a la constitución real o no responde a la constitución teleológica de un pueblo.⁴

⁴ Burgoa Ignacio. *Derecho Constitucional Mexicano*. 1ª. Edición. Edit. Porrúa. Pag.364, 365, 366,367 y 368.

e).- FRANCISCO RAMIREZ FONSECA.- Señala que “la esfera de atribuciones concebidas al poder público y las limitaciones que le son impuestas, por una parte, y el conjunto de derechos subjetivos públicos que se reservan los gobernados, por la otra, es decir, el contenido del derecho constitucional, resultaría inútil si no se exteriorizara. Pues bien, se exterioriza y encarna precisamente en la Constitución, la que, por ende, resulta ser el documento solemne (Constitución escrita) o el conjunto de normas de rango constitucional arraigadas en la conciencia del pueblo (Constitución no-escrita) (hasta aquí el aspecto formal) en que se consignan, por un lado, la forma de armonizar las relaciones de los órganos del poder entre sí, de éste con los gobernados y de éstos con aquél, y, por el otro, un mínimo de derechos subjetivos públicos indispensables para que el gobernado pueda desenvolver libremente su personalidad y lograr sus propios fines (aspecto material)”⁵.

f).- FELIPE TENA RAMIREZ.- Señala que “el concepto de constitución puede ser configurado desde muy diversos puntos de vista, distingamos la constitución en sentido material y la constitución en sentido formal.

La constitución en sentido material –ha dicho Kelsen- está constituida por los preceptos que regulan la creación de normas jurídicas generales y, especialmente, la creación de leyes. Pero también reconoce mas adelante el autor que el concepto de constitución, tal como lo entiende la teoría del derecho, no es enteramente igual al correspondiente concepto de la teoría política, el primero es lo que previamente hemos llamado constitución en el sentido material del término que abarca las normas que regulan el proceso de la legislación. Tal como se usa en la teoría política, el concepto ha sido forjado con la mira de abarcar también aquellas normas que regulan la creación y la competencia de los órganos ejecutivos y judiciales supremos.

⁵ Ramírez Fonseca Francisco. Manual de Derecho Constitucional. 5ª. Edición. Editorial

Este último concepto es el que ha prevalecido en el campo del Derecho Constitucional, expresado del siguiente modo por Jellinek: La constitución abarca los principios jurídicos que designan a los órganos supremos del Estado, los modos de su creación, sus relaciones mutuas, fijan el círculo de su acción y, por último la situación de cada uno de ellos respecto del poder del Estado”.⁶

3.- LAS GARANTIAS SOCIALES.

Históricamente podemos señalar que “como consecuencia del jus-naturalismo que proclama la consubstancialidad de los derechos del hombre con su propia personalidad y, por ende, su carácter supra-estatal, surgió a raíz de la Revolución Francesa y como derivación directa de la declaración de 1789, el individualismo, el cual constituyó el fin del Estado y de sus instituciones jurídicas. En consecuencia, el individuo y sus derechos eran el primordial, si no el único, objeto de tutela de la organización estatal, postulado que acogió plenamente el Constituyente mexicano de 1857 y que plasmó en el artículo primero de la ley fundamental de ese año. Como consecuencia de la postura imperó coetánea mente a ella el liberalismo, que implicaba una completa abstención por parte del Estado en las relaciones sociales. Sólo tenían injerencia en éstas las autoridades estatales, cuando el libre juego de los derechos de cada gobernado originaba conflictos entre los individuos. En conclusión, el individualismo prohibió toda idea de asociacionismo, de coalición de gobernados para defender sus intereses mutuos, pues se decía que entre el Estado como suprema persona moral política y el individuo, no debía haber entidades intermedias que no tuvieran como finalidad la protección de los intereses particulares.

Pac. Pág. 16,17.

⁶ Tena Ramírez Felipe. Derecho Constitucional Mexicano. Edit. Porrúa 1992. Pág. 21,22 y 23.

Fue por eso por lo que Chapelier en Francia, mediante la Ley que lleva su nombre, prohibió la formación de asociaciones profesionales, pues estimaba que la existencia y el funcionamiento de éstas implicaba una seria oposición a la libertad de trabajo. Por su parte, el liberalismo absoluto vedó al estado toda injerencia en las relaciones sociales que no tuviera como fin resolver los conflictos que se suscitasen entre los gobernados con motivo del libre ejercicio de su actividad.

Tanto el liberalismo como el individualismo tenían su soporte en el concepto de igualdad legal. Todo hombre es igual a todos a los ojos de la ley, decían los revolucionarios franceses. Consiguientemente, ningún estado podía quebrantar esa igualdad legal favoreciendo a unos o a otros. Sin embargo, este igualitarismo legal correspondía realmente a una verdadera desigualdad social, puesto que olvidaba las diferentes situaciones materiales en que dos individuos pudieren encontrarse. La abstención por parte del Estado en el sentido de no intervenir en las relaciones sociales, con las salvedades indicadas, trajo tremendas consecuencias para las clases desposeídas, lo que se palpaba principalmente en las relaciones obrero-patronales.

Inmediatamente después de la Revolución francesa se crea en Francia una reglamentación para el trabajo, pero no autónoma ni independiente de los demás cuerpos de leyes que existían, sino diseminada en la Ley de Chapelier, en el Código penal y en el Civil. No obstante que por un edicto de Turgot se prohibieron las corporaciones, éstas siguieron viviendo hasta el año de 1791, en que, en virtud de un decreto, quedaron totalmente abolidas, llegándose hasta evitar para el futuro su

reaparición. Sin embargo, se permitieron las agrupaciones o corporaciones de índole mutualista, despojándolas de todo carácter de monopolio del trabajo que era el que tenían dichos organismos en la Edad Media. Chapelier, por su parte, no estuvo de acuerdo en que siguieran funcionando dichas agrupaciones con carácter mutualista, suprimiéndolas mediante la ley que llevo su nombre por haber sido él su autor. Es importante subrayar esta disposición, porque fue la que en 1857 impidió que en México se creara una legislación del trabajo, como consecuencia de la adopción de las ideas que privaban en Francia en el sentido de establecer la libertad de trabajo por convenir a los ciudadanos y para cuya implantación y desenvolvimiento en la realidad, las asociaciones profesionales constituían un gran obstáculo.

Más tarde, en Alemania surgió lo que se llama intervencionismo de Estado, ideado por Bismarck en beneficio de los productores, revelado o traducido en la regulación de la producción o elaboración industriales. El segundo aspecto de esa ingerencia estatal en la vida económica de Alemania fue el que se refirió al establecimiento de una reglamentación de las relaciones entre los empresarios y los trabajadores. Esta tendencia evidentemente contrastaba con las ideas liberales que imperaban en Francia a la sazón, consignadas en la Ley Chapelier, pues mientras que el intervencionismo de Estado trataba que éste tuviera una injerencia en la producción regulándola, el liberalismo sostenía que debía dejarse a los productores y a todo individuo en general en libertad absoluta.

Sin embargo, las ideas liberales confundían los dos aspectos del intervencionismo de Estado, considerando a ambos como obstáculo a la libertad de trabajo, por lo que durante el predominio de ellas no se pensó siquiera en establecer una legislación que normara las relaciones obrero-patronales. Es evidente

que de tal confusión surgía un error, al pretender las teorías liberales que, mediante la ingerencia del Estado en cualquier aspecto de la actividad individual, se menoscabaría enormemente el postulado de la libertad del hombre, pues el hecho de que el gobierno interviniera como regulador de las relaciones entre empresarios y trabajadores, en nada podría significar una violación a dicha libertad. Estas ideas trajeron como consecuencia, pues, una completa falta de protección y abandono de los trabajadores, quienes, bajo un régimen de libertad aparente, se veían en la mayoría de las veces a merced del patrón.

En una confusión y error análogos incurrió Vallarta en el Constituyente de 57 al sostener que un plausible intervencionismo de Estado en la actividad de los particulares significaría un ataque a las libertades individuales, propugnando que el remedio de los males de que adolecía la clase trabajadora fuera precisamente una completa abstención de parte del Estado en tener o tomar ingerencia en la vida privada.

En efecto, dicho ordenamiento prevenía una severa sanción a los individuos que se constituían en asociación profesional; condenaba acremente las huelgas y los paros y todo aquel acto que significara un ataque a la libertad de trabajo, tipos de delitos que pasaron a nuestro Código Penal de 1871 bajo el rubro de ataques a las garantías individuales. Así, pues, tanto la Ley Chapelier como el Código penal Francés, hicieron imposible todo intento de asociación de trabajadores. Triunfó, pues, a raíz de la Revolución Francesa, el individualismo, y como consecuencia de este acontecimiento, los trabajadores se vieron aislados frente al poderío económico del patrón, que los obligaba a prestar sus servicios mediante una retribución ínfima; las relaciones de obrero a empresario estaban reguladas por un contrato individual de trabajo formado sobre la base de una libre contratación.

Este principio de la libertad en la confección de los contratos individuales de trabajo encontró su cristalización en el Código Civil Francés, inspirado en ideas fuertemente individualistas. No obstante que el postulado de la libertad de las partes para la celebración de todo acto jurídico constituyó la base de dicha legislación, se fue violando paulatinamente dicho principio en beneficio no del trabajador, como hubiera sido lo equitativo y justo, sino en provecho del empresario.

En el Código Civil la prestación de un trabajo se consideraba como un arrendamiento bajo la idea romana. Este arrendamiento presentaba tres formas en que se podía celebrar el contrato de trabajo: arrendamiento de servicios (trabajo de domésticos y obrero libres), el contrato de transporte y el contrato de empresa, que era el antiguo contrato de obras del Derecho Romano. Para celebrar cualquiera de estos tres contratos regía la voluntad de las partes, basada en una supuesta igualdad entre ellas. Era, pues, la intención de los contratantes lo que determinaba las condiciones y cláusulas del contrato. Respecto de los riesgos, la parte que debía responder de ellos era distinta según se tratase de un contrato de arrendamiento de trabajo, los riesgos corrían a cargo del empresario, y en el de empresa, a cargo del trabajador. Sin embargo, no obstante que en el Código Francés existían estas tres especies de contrato de trabajo, no había en dicha legislación un criterio firme que estableciera las distinciones y características de ellas, sino que, para determinar a qué categoría pertenecía un determinado contrato, se atendía exclusivamente a la voluntad e intención de los contratantes.

La reglamentación francesa no se preocupó por las tres cuestiones básicas del contrato de trabajo, a saber: el salario, la jornada de trabajo y la duración del mismo. No se establecía un tipo de salario fijo que el patrón estuviera obligado a dar al trabajador, sino que aquél era estipulado por el libre acuerdo de las dos partes. En caso de que el sueldo fuera exiguo y desproporcionado a la calidad y rudeza del trabajo, el obrero sólo podía ejercitar la acción de rescisión del contrato, quedando, por consiguiente, excluida toda posibilidad de elevación del mismo o una compensación correspondiente. Lo mismo sucedía respecto de la jornada de trabajo y la duración de éste; el trabajador sólo podía pedir la rescisión del contrato cuando la jornada de trabajo fuera muy larga o la duración muy prolongada.

Por otra parte, el contrato de trabajo no se redactaba nunca por escrito, ni el patrón recibía comprobantes de lo que había entregado al trabajador por concepto de salario. No existiendo, pues, un elemento que viniera a puntualizar las condiciones en que cada una de las partes estaba colocada respecto del contrato de trabajo, se suscitaron muchas dificultades y conflictos entre obreros y patrones, iniciándose de tal suerte infinidad de procesos, en los que la iniquidad y la injusticia para el trabajador eran palpables. En efecto, según el artículo 1781 del Código Civil Francés, el simple dicho del patrón era estimado con un valor probatorio pleno respecto de los salarios, de su pago, etc. El principio jurídico según el cual el que afirma está obligado a probar, era completamente desconocido por la legislación civil en materia de trabajo. Este precepto no pasó por fortuna a nuestro derecho, por lo que nuestro sistema jurídico permaneció más fiel a los postulados de libertad e igualdad, que son los que caracterizan al individualismo nacido de la Revolución Francesa. No fue sino hasta el año de 1865 cuando se suprimió en Francia este artículo, insólito en una legislación de tipo liberal.

Respecto del problema de la duración del trabajo, la legislación francesa dispuso que no debía ser muy prolongada, consignando al efecto dos formas según las cuales se podía celebrar el contrato: por tiempo indefinido y por término forzoso. Si un patrón despedía a un trabajador, sin que hubiera fenecido el término del contrato, en el caso de que éste se hubiera convenido fijo, sólo estaba obligado a pagar al obrero el salario correspondiente el tiempo que necesitaba para encontrar nueva ocupación. Respecto de la materia procesal no había una justicia que se impartiera expresamente para los conflictos nacidos de la relación de trabajo, pues aquélla era la civil, con sus consiguientes desventajas para el trabajador, es decir, la lentitud del procedimiento, lo costoso de los gastos de la causa, etc.

Las consecuencias que se derivan de todo lo que hemos expuesto se pueden resumir así: los principios del régimen individualista que imperó en Francia en el siglo pasado fueron los de libertad e igualdad para todos. La relación de trabajo durante este régimen resultaba de un libre acuerdo entre las partes interesadas. La economía liberal, en consecuencia, impidió toda ingerencia del Estado en la vida de los particulares. El contrato de trabajo fue la expresión de la intención y voluntad exteriorizada de las partes.

Ahora bien, las garantías sociales en materia de trabajo surgen en virtud de dos circunstancias, que son: la profunda división que mediaba entre las dos clases sociales, patronos y obreros, y la deplorable situación en que éstos se encontraban frente a la burguesía. En Inglaterra, las diversas doctrinas económicas, como el mercantilismo, la fisiocracia y el liberalismo, rompieron con el antiguo sistema de las corporaciones. Efectivamente, el mercantilismo, caracterizado

por una tendencia a acumular la mayor cantidad de oro y plata posible y aumentar la producción con el objeto de que la exportación fuese mayor que la importación, encuentra que la productividad del Estado, para lograr dichos objetivos, debía romper los estrechos moldes de la economía cerrada de las corporaciones. Por su parte, la fisiocracia, partidaria de las leyes económicas naturales a consecuencia de la primacía que otorgaba a la tierra como elemento de producción, pugnaba por una libertad absoluta de trabajo, pretendiendo la desaparición de las corporaciones que coartaban dicha libertad. Por último, la economía liberal, como su denominación lo indica, tuvo como afán hacer imperar el postulado de la libertad absoluta del hombre en su actividad económica, excluyendo, por ende, todo intervencionismo del estado.

Años después de la implantación del individualismo como régimen económico y jurídico, los políticos franceses se dieron cuenta de que los postulados inmaculados de libertad e igualdad resaltaban en la realidad puras paradojas, pues la sociedad presentaba una desigualdad cada vez más marcada entre sus diversos componentes. Rousseau llegaba a la conclusión de que dicha desigualdad social provenía precisamente de la propiedad privada, y como consecuencia de esta idea, pugnaba por el establecimiento de una organización nueva. Sin embargo, la convención desestimó estas ideas de Rousseau, creyendo que con el simple hecho de implantar los principios de igualdad y de libertad se lograría una sociedad justa y equitativa. Por otra parte, ya sabemos que las principales teorías que sirvieron de pauta a los revolucionarios franceses no sólo no se realizaron, sino que, por el contrario, originaron una enorme desigualdad entre las distintas clases sociales.

En un régimen de liberalismo, pues, el único libre es el patrón, quien dispone de todos los medios y de todo el poderío que le confiere su privilegiada situación económica para no verse coaccionado por aquellas necesidades que coartan la libertad del obrero. Es falso, pues, que el contrato de trabajo, tal como lo había concebido el liberalismo, sea un producto de la libre contratación entre el empresario y el trabajador, pues en realidad esa libertad sólo se encuentra del lado de una de las partes, como ya se dijo. Por lo demás, no existía seguridad ni garantía alguna para el trabajador, pues el empresario podía despedir en todo momento al obrero, si se trataba de un contrato de trabajo por tiempo indefinido. Es verdad que los principales tribunales establecieron que ese despido fuese anunciado con ocho días de anticipación, pero esta limitación a favor del trabajador podía fácilmente excluirse o eliminarse con una simple cláusula contractual. Así, pues, los obreros estaban expuestos a toda clase de arbitrariedades por parte del empresario y colocados en una situación de desigualdad, condiciones todas que engendraban una verdadera división social.

Este estado de desigualdad en que se encontraba el trabajador en el régimen liberal se va acentuando cuando la fábrica, la industria en grande, absorbe a la pequeña, que paulatinamente va desapareciendo. Los potentados industriales adquieren poderío merced a su riqueza; el obrero, en cambio, se vuelve más miserable y pobre. Entre empresarios y obreros no existía más relación que la de trabajo, a diferencia de lo que acontecía en las corporaciones de la Edad Media, en las que había una especie de comunidad de vida entre el maestro y el compañero.

**CAPÍTULO SEGUNDO.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL
ARTÍCULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

1.- INTRODUCCION

Una vez analizado el tema correspondiente a nuestra norma suprema, origen de nuestra Ley Federal del Trabajo quien a su vez protege la estabilidad en el empleo, tema fundamental del presente trabajo, nos abocaremos a explicar con la presente Tesis nombrada "La protección a la Estabilidad en el empleo en trabajadores con mas de veinte años laborando y la inaplicabilidad de su fundamento (Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo), a tratar de explicar lo que el legislador trato de señalar como causa particularmente grave y causas que hacen imposible la continuación de la relación de trabajo.

El artículo 161 establece la protección a la estabilidad en el empleo, pero sin embargo en la redacción del mismo notamos una serie de imprecisiones que nos llevan a señalar la inaplicabilidad del mismo, toda vez que ni en la Ley ni jurisprudencia alguna, nos señala que debemos entender por los conceptos que en la norma se establecen y que ante tal laguna, se deja en total estado de indefensión a los trabajadores.

Resulta entonces muy importante para que podamos llegar al fondo del tema cuyo estudio ahora nos ocupa, buscar de manera exhaustiva el principio generador del artículo que pretendemos interpretar y que habla sobre la estabilidad en el empleo para trabajadores que tienen mas de veinte años laborando.

Por ello, es necesario hacer una remembranza del panorama que presentaba el país a principios del siglo pasado, y más que nada desde el punto de vista laboral, para ubicar luego el momento justo en que se crea el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, que encuentra su ubicación en el capítulo IV del Título Cuarto del ordenamiento Laboral que rige hoy en día las relaciones obrero-patronales.

2.- ANTECEDENTE HISTORICOS

Hablar de nuestro País a principios del siglo pasado equivale forzosamente a tocar la época del Porfirismo, así como de la condición económica, política, y social no sólo desde el punto de vista general, sino aludiendo y comentando específicamente la condición que guardaban en aquel entonces la clase obrera y campesina; hemos sin embargo de referirnos a esta época tan trascendental para México, de una manera general, particularizando tan sólo en aquellos casos en que a nuestro juicio sea de importancia para el objetivo que nos hemos trazado con el presente trabajo.

He aquí pues, que la dictadura Porfirista, persistió por mas de treinta años en nuestra patria, a cuya sombra el pueblo mexicano tuvo que sobrevivir, dando lugar a que paralelamente a ella se fuera originando el movimiento revolucionario de 1910, producto éste del relajamiento surgido entre las grandes masas obreras y campesinas, y el sistema capitalista que con las ideas del liberalismo económico, constituían una oligarquía solapada por el aparato dictatorial Porfirista.

Si bien es cierto que Don Porfirio Díaz en cuanto asume la primera magistratura de la Nación se dedica a organizarla económica, política y socialmente, también lo es que para conseguir aquélla se vale de lo que sería su marca personal, la dictadura.

Era necesario, para la procedencia de su forma de gobierno rodearse de personas que mal que bien fueran incondicionales a su manera de pensar, y que de una u otra manera fueran controlados, “formándose de esta forma un grupo de intelectuales que pasa a la historia de México con el mote de los científicos, contándose entre ellos a personajes como José Ives Limantour, Macedo, Sierra, Bulnes y otros más que al igual que los anteriores descuellan en la administración de Díaz, siendo ese mismo grupo, quienes influyeran en el destino de México al sobrevenir la debacle de Don Porfirio”.⁷

“En un principio el régimen Porfirista siguió las mismas directrices y políticas que Juárez y Lerdo”⁸, “aunque no tardo mucho tiempo en que las mismas fueran desvirtuadas por la dictadura, coludiéndose entonces con el militarismo, el clero y la burguesía tanto nacional como extranjera”⁹.

“Por otra parte la economía del país se hallaba en completa bancarrota, y era necesario que se fomentara la economía de la Nación, a esta empresa se abocó el General Dictador, reconociendo para tal efecto la deuda exterior del País”.¹⁰

“Así, a partir de 1880, comienza la penetración sistemática del capital extranjero a nuestra patria, para la explotación de la riqueza Nacional, con

⁷ Miranda B. José Historia de México Ed.ECLAL, S.A. Méx. 1975.Pág.552

⁸ *Ibidem*. Pág. 545

⁹ Miranda Basurto Angel. La Evolución de México. Ed. Herrero. Méx.1971. Pág. 439

¹⁰ Miranda Basurto Angel. La Evolución de México.(2° curso de la Historia de México) Ed. Herrero Pág. 287.

lo cual nuestra economía adquirió un carácter semicolonial por depender de los intereses de la burguesía capitalista de Europa y Estados Unidos principalmente”.¹¹

“La dictadura Porfirista se preocupó por el embellecimiento de las ciudades y también por la construcción de soberbios edificios, mientras el campo y las poblaciones indígenas, así como la clase trabajadora, permaneció en el mas completo abandono. De esta manera podemos señalar que México logra considerables avances en el terreno económico y alcanza un gran auge material sin paralelo en la historia, pero a costa del sacrificio de la clase obrera y campesina”¹².

La afluencia de capitales extranjeros para la explotación de nuestras riquezas naturales, trajo como resultado, el crecimiento y modernización de las grandes ciudades como México, Puebla, San Luis Potosí, Guadalajara y Monterrey, pero en los términos descritos con antelación.

“Varias ramas de la producción nacional se desarrollaron grandemente en la época Porfirista, así a los Norteamericanos se les otorgaron concesiones para construir los ferrocarriles del país; a los españoles se les autorizó el restablecimiento de la industria de hilados y tejidos; a los franceses se les dio el permiso para la explotación de riquezas naturales, así como también fundar instituciones de crédito; a los ingleses se les otorgó la mayoría de las concesiones mineras, así como la administración del Istmo de Tehuantepec”¹³.

¹¹ **Ibidem. Pág. 278**

¹² **Ibidem. Pág. 278**

¹³ **Miranda Basurto Angel.Ob.Cit. Pág. 443**

De las industrias, progresó mucho la de tejidos de algodón, entre las demás, sólo la tabacalera y la cervecera se desarrollaron bastante. “En el ramo de la metalurgia, está realizó algunos avances en el Norte, donde la ciudad de Monterrey empieza a surgir como emporio industrial con dos importantes fabricas: la American Smelting y la Fundidora”.¹⁴

“La construcción de una amplia red ferrocarrilera fue el mayor logro del gobierno de Díaz, y el de Manuel González, los 617 kilómetros de vías férreas que el País tenía en 1876, se acercaban a 25,000 en 1910”.¹⁵

Cabe señalar al respecto que la red ferrocarrilera aludida en el párrafo que antecede, contribuyó a que en los diversos centros de trabajo que con tal motivo fueron integrados, originaran en su oportunidad movimientos obreros, mismos que iban encaminados a la consecución de mejores condiciones de trabajo y que poco a poco fueron siendo conquistadas a través de la larga lucha que sostuvieron los trabajadores ferrocarrileros con las compañías Yanquis, logrando plasmar dichos beneficios en contratos colectivos, siendo uno de ellos de suma importancia para nuestro tema de estudio como más adelante lo señalaremos, al referirnos específicamente al celebrado entre la alianza de Ferrocarrileros Mexicanos y la Compañía Ferrocarriles Nacionales de México, en 1929.

¹⁴ Jiménez Moreno Wigberto. Historia de México. Ed. ECLAL, S.A. Méx. 1975. Pág.553

Prosiguiendo con la evocación de la época Porfirista encontramos que dadas las facilidades de inversión que nuestro país otorgaba al capitalismo, “las compañías Internacionales se apoderaron de la economía de la Nación, quedando solo el 25% de la riqueza en manos de mexicanos”¹⁶, consecuentemente la fuga de divisas al exterior no se hizo esperar, viniendo ello a agudizar aún más el problema obrero y campesino que prevalecía en ese entonces en el País.

En vergonzoso contraste, existían en miserables condiciones la clase trabajadora, los habitantes del campo, indios y mestizos quienes vivían bajo el mismo sistema de peonaje en los ranchos y haciendas, y los obreros de las fábricas y minas, que ya sumaban algunos millares, estaban sujetos a miserables salarios y trabajos agobiantes.

Esta enorme diferencia fue uno de los principales factores que con mayor fuerza determinó la Revolución de 1910.

Por otra parte “se ha dicho que el único gobernante que dio paz y prosperidad a nuestro País fue Don Porfirio Díaz, y que sólo él pudo refrenar las inquietudes de los rebeldes y fomentar el trabajo para bien de todas las clases sociales de México, tal afirmación es inexacta, pues tal prosperidad no era mas que aparente y en beneficio de una mayoría capitalista, y de que si la paz se conservó en el País por más de treinta años fue con mengua de las libertades del Pueblo”¹⁷.

¹⁵ Miranda Basurto Angel. Op. Cit. (segundo curso) Pág. 288

¹⁶ Ibidem. Pág. 288

¹⁷ Ibidem. Pág. 288

De esta manera queda corroborado que el poder público hizo una alianza con los militares, las clases acomodadas y los extranjeros influyentes, para así explotar bajo un régimen de paz aparente y de opresión efectiva.

“Durante el largo periodo de gobierno del General Díaz, el país disfrutó de la paz que algunos han llamado la paz de la esclavitud, porque ésta se logro con la represión violenta de cualquier intento rebelde”¹⁸, sin embargo, no faltaron disturbios y brotes constantes de rebeldía en el pueblo, consecuencia de la explotación efectuada tanto por terratenientes como por empresarios.

Las circunstancias fácticas prevaecientes en el régimen Porfirista, debida principalmente a la política de conciliación ejercida por Díaz en relación con quienes le rodeaban, hicieron que forzosamente su gobierno se fuera debilitando hasta romperse el equilibrio ignominioso de su hegemonía, mismo que se traduce en el movimiento revolucionario de 1910, amén de que los beneficios de la prosperidad nacional fueron principalmente a favor de los grupos privilegiados con exclusión como siempre de la inmensa mayoría del pueblo mexicano, cuyos elementos ya habían soportado demasiado una vida de privaciones idéntica a la que tenían antes de la independencia.

Todo esto aunado a las condiciones de trabajo infrahumanas en que desarrollaban las labores en las empresas, tales como salarios mezquinos, malos tratos, jornadas de trabajo extenuantes, sin descanso hebdomadario, sin medidas de higiene elementales, la inseguridad que se tenia que en cualquier momento pudieran ser despedidos sin justa causa, provocaron en el espíritu de los trabajadores la necesidad de defenderse en pro del más elemental

¹⁸ **Ibidem. Pág. 293**

principio de subsistencia, de esta suerte se crearon agrupaciones de resistencia que más tarde habían de chocar francamente con el capitalismo detentador del poder.

“A medida que los capitales nacionales y extranjeros consolidaban la Industria moderna en México, los artesanos, sintiéndose incapaces de competir con los nuevos procedimientos maquinistas de producción, tuvieron que abandonar sus herramientas y convertirse en obreros asalariados de los capitalistas”¹⁹.

“Pero este proletariado, víctima de la explotación capitalista, inició su organización defensiva primero mediante la formación de sociedades mutualistas y más tarde de cooperativas, que fueron los antecedentes del sindicalismo y de las luchas proletarias”²⁰.

A pesar de que los trabajadores se encontraban desorientados, continuaron sus esfuerzos por conseguir la unidad necesaria para enfrentarse a los capitalistas, y así fue como lograron organizarse los círculos de obreros que data de 1872, instrucciones que fueron creadas con el objeto de velar por los intereses del trabajador y luchar por la mejoría de las clases proletarias.

“Hacia el año de 1906, un grupo de obreros de la región fabril de Orizaba, transformaron su sociedad mutualista en sindicato de resistencia, creándose de esa forma el círculo de obreros libres de Orizaba, de acuerdo con las tendencias esbozadas en el manifiesto de los hermanos Flores Magón”.²¹

¹⁹ Miranda Basurto Angel. Op. Cit. Pág. 293.

²⁰ Ibidem. Pág. 293

²¹ Ibidem. Pág. 295

“Dos grandes movimientos ocurridos en ese tiempo, uno en Cananea, Sonora, (1906) y otro en Río Blanco, Veracruz, (1907)”²², “pusieron de manifiesto la fuerza que iban adquiriendo las organizaciones de los trabajadores, a tal grado que más tarde, cuando tales organizaciones fueron proliferando, el presidente Madero, estableció el Departamento del Trabajo (diciembre de 1911)”²³, con el fin de estudiar las condiciones de los trabajadores.

“Una vez derrocado el poder de Díaz, y siendo presidente de la República Don Francisco I. Madero, se propuso organizar al País, pero como tal organización iba fincada en una política conservadora, su proceso evolutivo culminó en la conocida decena trágica, producto de la debilidad del Gobierno de Madero ante la ausencia del apoyo de los campesinos, de los obreros y los elementos liberales de los cuales se había distanciado, ya que Madero no supo cumplir con los preceptos que señalaba el plan de San Luis”.²⁴

Derrocado Huerta y siendo Presidente de la República Don Venustiano Carranza, el País comienza una etapa mas en su evolución, la Constitucionalista.

“Después del cisma Revolucionario suscitado entre los diversos grupos beligerantes en pro de la Constitucionalidad del orden político de la Nación, y una vez reafirmado en el poder Carranza, dispuso se trasladara la residencia de los poderes Federales a Querétaro (febrero de 1916)”²⁵.

²² De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa. Méx. 1961. Pág. 144

²³ De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. Ed. Porrúa, Méx., 1961. Pág. 144

²⁴ Miranda Basurto Angel. Op. Cit. Pág. 315 y 317.

²⁵ Jiménez Moreno Wigberto. Op. Cit. Pág. 339.

“Carranza de inmediato se propuso reorganizar nuevamente la República y con tal finalidad, convocó a un congreso Constituyente (14 de septiembre de 1916)”.²⁶

“El Congreso se instaló en Querétaro el primero de diciembre de 1916, clausurando las sesiones el día treinta y uno de enero de 1917”.²⁷

El cinco de febrero de 1917 se promulgó la nueva Constitución que rompiendo con los moldes jurídicos establecidos hasta entonces, incluye principios avanzados de reforma social y derechos a favor de los obreros y campesinos.

La Constitución de 1917, tuvo como características fundamentales la de incluir en sus preceptos y al lado de las Garantías Individuales, las llamadas Garantías Sociales, ejemplo de estas lo son los artículos 27 y 123 de nuestro máximo ordenamiento Político, que plasmaba los derechos y prerrogativas de los trabajadores y campesinos, por lo que el movimiento obrero había luchado y sufrido tanto.

3.- LA CONTRATACION COLECTIVA

A raíz de que nuestra Carta Magna comenzó a tener vigencia en la República, la clase trabajadora consolida su posición y tendencia en los medios de producción, no haciéndose esperar los consecuentes efectos que implicaban la observancia del artículo 123 Constitucional.

²⁶ **Carpizo Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. Coordinación de Humanidades Pág. 69 UNAM**

²⁷ **Ibidem. Pág.86 y 146.**

Al respecto el maestro Mario de la Cueva expresa en su libro *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*: “El despertar obrero reafirmó su conciencia de clase y se extendió por toda la República, y creó Sindicatos, Federaciones y Confederaciones y devino una fuerza viva y activa al servicio del trabajo y se convirtió en una fuente cuyas primicias fueron los conflictos colectivos, las huelgas y los contratos Colectivos”.²⁸

Como podemos notar, el maestro Mario de la Cueva, señala acertadamente que tanto las huelgas y los contratos colectivos, fueron sin duda los elementos que vinieron a fortalecer y dar cohesión en gran medida al movimiento obrero, plasmándose como conquistas estos últimos, cuyo fin es y ha sido siempre el de conseguir mejores condiciones de trabajo para la clase obrera.

“Con las conquistas obtenidas por las organizaciones sindicales, a través precisamente de los contratos colectivos celebrados en las empresas, nos atrevemos a apuntar como presupuesto para la gestación del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, la contratación Colectiva, aunada a su poderoso medio de consecución como lo es la huelga”.²⁹

Decimos que son presupuestos para la existencia del actual artículo 161 de la Ley Laboral, la contratación colectiva, porque de los datos que arroja nuestra labor consultiva, se desprende que fue precisamente un Contrato Colectivo de Trabajo el que sirvió de base para inspirar la creación del artículo en comento y base del presente estudio.

²⁸ De la Cueva Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Ed. Porrúa, S.A. Méx. 1972. Pág. 53

²⁹ De la Cueva Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Ed. Porrúa, S.A. Méx. 1970. Pág. 478

Para reafirmar lo expresado en líneas anteriores, no basta tan solo hacer referencia al contrato que hemos venido aludiendo, sino que nos concretaremos a analizar la parte conducente del mismo y en el que fundamos nuestra aseveración, de la cual transcribiremos solo lo que a juicio del sustentante es la parte medular y de la cual se crea el artículo 161 de la Ley Laboral, actual norma protectora de la estabilidad en el empleo.

En tal sentido, nos referiremos al “Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Ferrocarriles Nacionales de México, y la alianza de Ferrocarrileros Mexicanos, en vigor el 1° de marzo de 1930”.³⁰

Dicho contrato reviste la importancia de haberse celebrado justo en el momento en que para el País, la creación de una Ley Federal del Trabajo era de vital importancia, amén de qué, sin duda este contrato fue considerado por la comisión encargada de la elaboración del proyecto de Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, propiciando de esta forma, que el artículo que a continuación se transcribe, perteneciente al contrato ya mencionado, haga que aparezca en la Ley de 1931, el artículo 185, inmediato antecesor del actual 161.

El Contrato Colectivo citado en su parte conducente mencionaba:

³⁰ **Contrato Colectivo de Trabajo, Celebrado entre la Compañía Ferrocarriles Nacionales de México y la Alianza de Ferrocarrileros Mexicanos (en vigor el 1° de marzo de 1930) Ferrocarriles Nacionales de México. 1930. Biblioteca Nacional.**

CAPITULO VII

REMOCIONES Y DISCIPLINAS

ARTICULO 87.- “Si algún empleado ya próximo a cumplir o que haya cumplido el tiempo de servicios que se requiere para ser jubilado, comete una falta debidamente comprobada que amerite destitución, se tomaran 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 procurara llegar a una buena inteligencia”.

Henos aquí, ante el parangón del que se valió la comisión redactora del Proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y que en el devenir de los años llegó a convertirse en el artículo del cual ahora presentamos el estudio correspondiente.

La cláusula del contrato que hemos transcrito solo presenta el artículo 161 de la Nueva Ley Federal del Trabajo en su estado primitivo, pues éste, para llegar hasta nosotros ha venido transformándose, pasando por diversos estudios, siendo el primero de ellos, la cláusula que se ha transcrito; inmediatamente después lo encontramos en el artículo 185 de la anterior legislación, y por último, lo hayamos en el artículo 161 de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

Con esto, consideramos que ha quedado asentada la idea de que la contratación colectiva en su genero, y el contrato colectivo ferrocarrilero en su especie, han sido los responsables en gran medida de que en la Ley de 1931, apareciera en el capítulo correspondiente al trabajo ferrocarrilero, el artículo 185, transformándose mas tarde en el artículo 161 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, base también del artículo 249 del ordenamiento invocado.

Con la finalidad de que lo señalado en líneas anteriores sea comprendido, y sobre todo nos demos cuenta que en efecto el Contrato Colectivo de Trabajo multicitado, es en gran medida el soporte para la creación del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, a continuación se hace un análisis sobre la creación de dicho ordenamiento.

a).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

“El derecho del Trabajo en México nace con el constituyente de Querétaro en 1917, tal y como lo hemos venido mencionando con anterioridad, como consecuencia del movimiento armado de 1910 que derrumbó a la dictadura de Porfirio Díaz, resultado de la lucha tenaz y heroica de la clase trabajadora en muchos años, por el respeto a la dignidad del trabajo y de la persona humana que lo realiza”.³¹

“Durante largo tiempo los defensores de la dignidad del hombre que labora, lucharon para que se reglamentara el trabajo humano, para así poder protegerlo, nada fácil fue soportar los problemas que se presentaron en las

³¹ Dávalos José. Segunda Edición. El Artículo 123 Constitucional Edit. Porrúa,S.A. Pág. 23

distintas épocas, la esclavitud, el coloniaje, la inflexibilidad del derecho civil y otros obstáculos”.³²

Es así que gracias a la lucha tenaz del proletariado se logro plasmar en nuestra carta magna el artículo 123 Constitucional, regulador de las garantías que todo trabajador debe de tener, tomando vigor y gran fuerza en el constituyente de Querétaro en 1917, señalando los derechos que la clase trabajadora tiene, siendo de gran satisfacción para todos los mexicanos y en especial para el proletariado, que México sea el primer País en establecer en una Constitución, los sagrados derechos de los obreros.

En la Jornada del Congreso Constituyente del 26 de diciembre de 1916, el brillante diputado obrero Héctor Victoria hizo patente su inconformidad con la tesis sustentada en el proyecto de Constitución presentado por Venustiano Carranza, en la cual se dejaba la facultad para legislar en materia de trabajo únicamente al congreso de la Unión, según se sugería en la fracción X del artículo 73 de dicho proyecto.

“Dos fueron las razones para que el Diputado Héctor Victoria no estuviera de acuerdo con el proyecto en mención: la primera porque

³² **Ramírez García Sergio. 75 Aniversario de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Edit. Porrúa, .S.A. Pág. 177**

estimaba que con ello se violaba la soberanía de los estados y, la segunda porque decía que las circunstancias económicas de los estados variaba según su territorio, por lo que no consideraba congruente el proyecto antes mencionado”.³³

“Como consecuencia de ello, en el nuevo proyecto elaborado por la comisión presidida por Pastor Rovaix, y en el dictamen de la comisión del congreso, se estableció en el preámbulo del artículo 123 Constitucional, el derecho de las legislaturas de los estados y del Congreso de la unión, por lo que se refiere al Distrito federal, para dictar Leyes en materia de Trabajo”.³⁴

Así pues, cada estado tenía ya la facultad de legislar y crear leyes sobre el trabajo, situación que resulto a la larga benéfica, ya que se legislaba en base a las situaciones reales que prevalecían en su territorio, dictando sus normas con más apego a su realidad jurídica.

Después de pasado un tiempo, empezaron a brotar pequeños conflictos en cuanto a que algunas leyes contemplaban prestaciones diversas a otros estados, o bien no se contemplaba que hacer para el caso de que se tuviera un problema en el cual un trabajador por las características del empleo que realizara estuviera regido por dos leyes expedidas por diferentes estados, lo cual era grave al no poder determinar a que estado le competía resolver dicho conflicto.

³³ **Ibidem. Pág.362 y 363.**

³⁴ **Ibidem. Pág. 365**

Dados los conflictos que se empezaban a suscitar, se empezó a idear la postura de unificar los criterios de los estados en base a las leyes laborales expedidas por los mismos, estudiando a fondo todas y cada una de ellas, para así poder expedir una sola Ley que rigiera a nivel nacional para todos y cada uno de los estados.

De todas las Leyes Laborales que se dictaron y que se estudiaron a fondo, las más importantes por la trascendencia que tuvieron en el desenvolvimiento del Derecho del trabajo, fueron la de Veracruz y las de Yucatán.

A continuación hablaremos brevemente de estas leyes laborales, no sin antes advertir que todas en su momento jugaron un papel importante en la creación de la ley Federal del trabajo de 1931.

b).- LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE VERACRUZ.

“La Ley del Trabajo del Estado de Veracruz del 14 de enero de 1918, fue el primer cuerpo de Leyes en todo el continente Americano en que se codificó el Derecho del Trabajo, y la cual sirvió de modelo a las Leyes Estatales posteriores operando como antecedente y guía de la Ley Federal del Trabajo de 1931”.³⁵

Esta Ley no contemplaba a los trabajadores al servicio del Estado, es decir no regulaba este tipo de relaciones de trabajo, sin embargo definía al contrato de trabajo como “aquel en virtud del cual una persona llamada trabajador, presta a otra, llamada patrón, un servicio, bajo su dirección y mediante el pago de una retribución pecuniaria”³⁶, siendo así el antecedente que contiene el artículo 17 de la Ley Laboral de 1931.

“Las disposiciones de mayor trascendencia de esta Ley son las relativas a la participación de los trabajadores en las utilidades, que posteriormente fueron modificadas. Originalmente se siguió en el intento de fijar un mes de sueldo, que se pagaría anualmente, pero a partir del 5 de julio de 1921 se estableció que la utilidad se determinaría por comisiones, definiéndose a la utilidad como la ganancia líquida obtenida por la empresa, después de descontar el interés y la amortización del capital invertido. Además se señaló que el tanto por ciento nunca sería inferior al diez por ciento, y que la utilidad se pagaría a los trabajadores en proporción a los salarios que hubiesen percibido”.³⁷

De igual forma la Ley de Veracruz definía al Sindicato como la agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo o profesiones y trabajos semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes, regulaba también la huelga que funcionaba como un instrumento que obligaba al patrón a cumplir sus obligaciones para con los trabajadores, respetando de igual forma el contrato de trabajo o modificando en beneficio de los trabajadores, estableciéndose el arbitraje obligatorio en materia de huelga.

³⁶ Muñoz Ramón Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Edit. Porrúa, S.A.. Pág. 201

Por último, con relación a los problemas contenciosos, y siguiendo el modelo de la Ley de Yucatán, se crearon Juntas Municipales de Conciliación y una Junta Central de Conciliación y Arbitraje; dividía el procedimiento en dos etapas: la investigación, período en el que se ofrecían pruebas, y la conciliación y arbitraje. Las primeras se llevaban acabo ante las Juntas Municipales y la Conciliación y Arbitraje ante la Junta Central.

c).- LEYES LABORALES DE YUCATAN.

Por lo que respecta a las Leyes de Yucatán, se menciona que hubo dos, la primera de ellas que fue expedida en la Gobernatura de Felipe Carrillo Puerto el 2 de Octubre de 1918, y la segunda de Álvaro Torres Díaz del 16 de Septiembre de 1926, esta modifico a la primera en materia sindical y de huelga. La primera dispuso que solo tendrían personalidad Jurídica para celebrar Contratos Colectivos aquellos que estuvieran adheridos a la Liga Central de Resistencia del Partido Socialista del Sureste, y con relación a la segunda estableció un arbitraje previo y obligatorio, que hacia que se negara el derecho de huelga.

Así pues, una vez que se estudiaron a fondo todas las Leyes Laborales de los Estados, se formulo un proyecto de Ley Federal del Trabajo; No sin antes proponer de igual forma las reformas a los artículos Constitucionales 73 fracción X, relativa a las facultades exclusivas del Congreso para legislar en materia del Trabajo, y del proemio del artículo 123 en su fracción XXIX.

³⁶ **Ibidem. Pág. 363**

³⁷ **Ibidem. Pág. 364**

Las reformas a los artículos Constitucionales señalados anteriormente fueron realizadas por el Presidente en ese entonces Portes Gil en la sesión extraordinaria de la Cámara de senadores celebrada el 26 de Julio de 1929.

Con fecha 22 de agosto de 1929, se declararon aprobadas las reformas, y a partir de ese momento quedaba libre el camino para dictar la Ley Federal del Trabajo.

“El primer Proyecto de Código Federal del Trabajo fue presentado en el mes de julio de 1929, había sido redactado por una comisión integrada por Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñárritu, por encargo del Presidente Portes Gil. La oposición de las agrupaciones obreras, fundada no solo en los errores que presentaba el proyecto en materia sindical y de huelga, sino que también en la antipatía hacia Portes Gil, determinó que fuera rechazada”.³⁸

Hubo un segundo proyecto el cual ya no se llamaría Código, sino Ley, la comisión redactora la integraron los Licenciados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, quienes para prepararlo tuvieron en cuenta las conclusiones de una convención obrero-patronal que organizó la Secretaría de Industria. “La Ley fue promulgada por el presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931. En su artículo 14 transitorio se declararon derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los estados y por el Congreso de la Unión, en materia de trabajo”.³⁹

³⁸ **Ibidem. Pág. 370**

³⁹ **Ibidem. Pág. 370**

4.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Transcurrido el tiempo, la Ley Federal del Trabajo de 1931 empezaba a quedar rezagada, de los cambios que en materia de trabajo se iban produciendo, es decir que conforme pasaba el tiempo se originaban nuevas prestaciones y figuras en materia laboral que la Ley no contemplaba, o bien si los tocaba, en la mayoría de los casos, lo hacía de una forma muy superficial, como lo era en materia sindical y lo referente a huelgas; esta situación fue la que empezó a motivar que los gremios de sindicatos y obreros empezaran a protestar sobre dichos rezagos, y como la ley no señalaba nada al respecto, empezaron de nueva cuenta los enfrentamientos entre la clase obrera apoyados por sus sindicatos en contra de la clase patronal.

Debido a los problemas que se empezaban a suscitar, en 1960 el presidente en ese entonces López Mateos, designó una comisión para que preparara un anteproyecto de una Nueva Ley Federal del Trabajo, integrando dicha comisión el Secretario del Trabajo y Previsión Social Licenciado Salomón González Blanco, junto con los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto Federal como Local del Distrito Federal, Licenciados María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, así como el maestro Mario de la Cueva, encargándoles que iniciaran lo mas pronto posible los estudios e investigaciones a fondo sobre las posibles reformas que deberían hacerse a la legislación Laboral de 1931.

Este primer proyecto duro para realizarse casi dos años, sin embargo, los encargados de realizarla se dieron cuenta, que para poder reformar la Ley Laboral, tendrían primero que hacer una serie de cambios a las fracciones II, III,

VI, IX, XII, y XXXI, del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, "pues de otra suerte no se podría armonizar la legislación con la conciencia universal que exige aumentar a catorce años la edad mínima de admisión al trabajo, ni sería posible establecer un concepto más humano y más moderno de los salarios mínimos, y un procedimiento mas eficaz para su determinación, ni podría tampoco substituirse el impracticable sistema para la fijación del porcentaje que debe corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas; de igual forma era importante corregir urgentemente las fracciones XXI y XXII, ya que la Suprema Corte de Justicia las había interpretado mal, y como estas fracciones tocan el tema de la estabilidad en el empleo, era pues indispensable modificarlas".⁴⁰

También en el proyecto realizado se tocaron los temas sobre la necesidad que había de definir la competencia entre las autoridades Federales y las Locales del Trabajo, ya que la Ley anterior no lo hacía de forma clara.

"Al iniciarse el año de 1967, el nuevo Presidente de la República, Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda comisión, integrada con las mismas personas que formaron la primera, sumándose a ellas el Licenciado Alfonso López Aparicio; Para los primeros días de 1968, ya se habían concluido los trabajos. De este proyecto de la Nueva Ley federal del Trabajo, el ejecutivo envió una copia a todos los sectores interesados para que expresaran su opinión y formularan las observaciones que juzgasen convenientes".⁴¹

⁴⁰ De la Cueva Mario. *El Nuevo Derecho del Trabajo*. Edit. Porrúa, S.A. Pág. 56 y 57

⁴¹ Lastra Lastra José Manuel. *Derecho Sindical*. Edit. Porrúa, S.A. Pág. 109

La clase patronal al ver el proyecto de la Nueva Ley Federal del Trabajo, prefirió no hacer ningún tipo de comentarios sobre esta, ya que estaban totalmente en contra de la misma, ya que no aceptaban la interrupción de la jornada durante media hora, la integración del salario, el escalafón ciego, la prima de antigüedad, el empleado de confianza, las normas sobre los agentes de comercio y, en especial de seguros, trabajo a domicilio, huelgas, participación de utilidades y casas habitación, por lo que se decidió que formaran una comisión para que discutieran el proyecto de Ley con sus autores, esta comisión fue integrada por Fernando Yllanes Ramos, Manuel Marván, Rafael Lebrija, Manuel Ogarrío, Baltasar Cavazos Flores, Francisco Breña Garduño y Salvador Laborde entre otros.

La clase obrera sin embargo, estudio a fondo el proyecto, realizando comentarios y propuestas a la nueva Ley, de estos comentarios y propuestas realizadas por la clase obrera, se realizaron modificaciones al proyecto, en materia Sindical, Contratación Colectiva y Ejercicio sobre el Derecho de Huelga.

Resultando de esta forma, que una vez que estaba ya concluido el proyecto de la Nueva Ley Federal del Trabajo, se turna respectivamente a las cámaras, y una vez que se discutió la misma, tanto por los Diputados como por los Senadores, esta fue aceptada, entrando en vigor el 1° de mayo de 1970, fecha en que se conmemora a los mártires de Chicago.

“Esta Ley de 1970 no es, ni quiere, ni puede ser todo el Derecho del Trabajo, es solamente una fuerza viva y actuante.....tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso Nacional” .⁴²

⁴² De la Cueva Mario. El Derecho del Trabajo. Tomo I. Edit. Porrúa, .S.A. Pág. 56

CAPÍTULO TERCERO.- LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

1.- ANALISIS DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

El tema que a continuación se desarrollara, es para el sustentante, la columna vertebral del tema que nos ocupa, ya que es precisamente la estabilidad en el empleo la que le da seguridad al trabajador de no ser separado injustamente de su trabajo, sin que medie una causa debidamente justificada para ello, causas que la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 47, y que mas adelante analizaremos, protegiendo de esta forma los derechos que el trabajador adquiere con el simple transcurso del tiempo laboral.

Como es de nuestro conocimiento, la estabilidad en el empleo fue una de las principales causas por las que el proletariado inició los movimientos Revolucionarios de 1910, esto con la finalidad de que se respetaran los derechos de los trabajadores, derechos que en esa época no se contemplaban y menos aun se respetaban, ya que los patrones podían despedir a sus empleados en la forma y términos que mas les conviniera, sin ninguna responsabilidad para ellos, además lo mas grave era que para despedirlos no era necesario que el trabajador incumpliera con sus labores o cometiera alguna falta con la que se acreditara la separación de su empleo, si no que los trabajadores eran despedidos sin justificación alguna y sin el pago de indemnización, todo esto debido a que no se estipulaba algún tipo de penalidad para los casos de despido injustificado; esto motivó que la clase trabajadora siempre viviera con la incertidumbre y con la preocupación de saber si el día de mañana podría contar con un trabajo digno y conservar este sin la privación de sus derechos.

Así pues a través del tiempo, en la Ley Federal del Trabajo se han venido plasmando normas que protegen la estabilidad en el empleo, dando con esto mas seguridad a la clase trabajadora de que si cumple con sus obligaciones laborales, jamás será despedido de su empleo, y para el caso de ser despedido de manera injustificada, el patrón se haga acreedor a las indemnizaciones que la propia Ley Laboral establezca, situación que desde luego sigue siendo de incertidumbre ya que la parte patronal puede actualmente optar por despedir a un trabajador con la única pena de pagar una indemnización al trabajador, que como es sabido por todos los litigantes en la materia, la mayoría de las veces se pagan cantidades que no corresponden a la realidad jurídica, pagándose inclusive menos del 50% de lo que la Ley señala como indemnización al Trabajador que ha sido despedido.

2.- PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD EN LA RELACION DE TRABAJO.

La estabilidad en el empleo atiende al principio meramente de conservarlo, no necesariamente por tiempo indeterminado, sino por el tiempo en que la duración del trabajo lo exija o amerite, es decir si la relación de trabajo es por tiempo indeterminado, el trabajador tiene derecho a que no se le separe de su trabajo sino es mediante un causa grave debidamente acreditada ante los Tribunales Laborales, y si la relación de trabajo es por tiempo determinado el trabajador tiene el derecho a seguir laborando por el tiempo que dure y subsista la materia del trabajo.

Lo anteriormente señalado es un derecho que tienen los trabajadores y que se encuentra plasmado en los artículos 35 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, preceptos que me permito transcribir para su mayor comprensión:

Artículo 35.- Las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación de trabajo será por tiempo indeterminado.

Artículo 39.- 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.

Como podemos apreciar en los artículos anteriormente transcritos, se encuentra una importante manifestación del principio de la estabilidad en el empleo, ya que en ellos se reglamenta que toda relación de trabajo se entiende celebrada por tiempo indeterminado o en su caso por tiempo determinado, y que a pesar de que el tiempo establecido haya fenecido, sí subsiste la materia del trabajo que se desarrolle, está quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure la misma.

Así pues, “la estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija; si esta es indefinida no se podrá separar al trabajador de su empleo salvo que existiere causa para ello; si es por tiempo o por obra determinada, mientras subsista la materia del trabajo, este podrá continuar laborando. En otras palabras puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente, en todo caso la relación de trabajo habrá de subsistir hasta su terminación natural”⁴³.

“Son muchas y muy hermosas las consecuencias que emanan de la estabilidad en el empleo, y hacen de ella uno de los principios sin los cuales no podría construirse el Derecho del Trabajo Nuevo; la certeza del presente y del futuro dignifica al trabajador, porque aquél que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuara en aplicación de su conciencia ética y con el interés de su familia”.⁴⁴

Es necesario y muy importante que para que se de la estabilidad en las relaciones de trabajo, se tome en cuenta y no se violen los principios emanados de la propia ley, tal y como lo señala en su artículo 2° la Ley Laboral, logrando el equilibrio en las relaciones laborales, respetando la dignidad, la libertad y la igualdad del trabajador, principios que a continuación me permito explicar.

a).- DIGNIDAD EN EL TRABAJO

Se regula expresamente en el texto del artículo 123 Constitucional, al señalar que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...”, la dignidad se refiere básicamente a conceptos que emanan de la justicia social, la cual atiende como sabemos a tratar de dignificar de alguna forma a la clase trabajadora, que es parte integrante de la sociedad, y en este caso es en beneficio de la sociedad.

La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social: la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta, y el hombre, a su vez, tiene el

⁴³ De Buen Lozano Néstor. Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A. Pág. 547

⁴⁴ Ibidem. Pág. 547.

derecho a reclamar de la misma, la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.

El derecho del hombre a la existencia, tiene hoy un contenido nuevo, en el pasado significó la obligación del estado a respetar la vida humana y dejar al hombre en libertad para realizar por sí mismo su destino; en el presente, el derecho del hombre a la existencia quiere decir la obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes.

“La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, pero al reverso de este deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades”⁴⁵.

b).- LIBERTAD EN EL TRABAJO.

Este principio nos señala que todo individuo tiene la libertad de dedicarse a la actividad que mejor le convenga, es decir a lo que cada persona escoja como medio de mejoramiento personal, siempre y cuando la actividad que realice sea lícita. Esta disposición es una garantía constitucional y que encuentra su fundamento en el artículo 5° de nuestra Carta magna y que a la letra señala:

⁴⁵ De la Cueva Mario. Cita por Sánchez Alvarado Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. México 1967. T I Vol. I, Pág. 108 y 109.

Artículo 5º.- A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos....El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso....el contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio contenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualesquiera de los derechos políticos o civiles....la falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Con este artículo se logra apreciar que esta garantía constitucional protege ampliamente al trabajador, en el aspecto de dedicarse al trabajo que más le acomode y que cumpla con sus expectativas de vida, protegiendo de igual forma los derechos propios que nacen de la realización de sus actividades laborales.

c).- IGUALDAD EN EL TRABAJO

Este principio está íntimamente relacionado con el señalado en líneas anteriores, ya que para que haya igualdad en el trabajo debe haber libertad de realizarlo, toda vez que si la libertad se encuentra constreñida, jamás podrá darse una igualdad en el empleo.

Los principios anteriormente señalados los consagra nuestra Ley Federal del Trabajo en sus artículos 5º fracción XI, 56 y 58, los cuales se transcriben a continuación:

Artículo 5º.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:.....

Fracción XI.- Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad.

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

Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Los artículos anteriormente señalados nos muestran de manera mas amplia que la Ley protege la igualdad que debe tener un trabajador que tenga en comparación con otro empleado que desempeñe las mismas funciones, el mismo salario, las mismas prestaciones y el mismo trato.

De esta forma nos percatamos de que para que exista la estabilidad en el empleo se debe de tomar en cuenta los principios de dignidad, libertad e igualdad que todo trabajador debe tener en sus empleos, con la finalidad de que se tenga la certeza de que sus derechos son respetados y que de ellos depende únicamente que su trabajo perdure, claro que en la medida de que ellos cumplan de igual forma con el principio de respeto a su trabajo, siempre dando lo mejor de su capacidad para desarrollarlo, tratando con esto de alcanzar la excelencia laboral.

En la medida de que los trabajadores hagan conciencia de que si siempre cumplen con sus deberes y obligaciones, y desarrollan sus actividades laborales dando lo mejor de sí, en esa medida todos sus esfuerzos se verán realizados, obteniendo las prestaciones que la Ley consagra, además de que con su actividad diaria se harán acreedores siempre a mejoras laborales, gozando de esta manera de una amplia estabilidad en el empleo.

3).- CARACTERISTICAS DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

La estabilidad en el empleo se manifiesta de dos diversas formas que a continuación explicaremos:

a).- Estabilidad Absoluta.

Se refiere a que el patrón no podrá despedir a un trabajador sino es mediante una causa justa debidamente acreditada ante los tribunales laborales.

Con lo anterior se le prohíbe al patrón la facultad de disolver la relación de trabajo de manera unilateral, en todo caso deberá acreditar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la causa que lo motivo para despedir a un trabajador, y en caso de no acreditarlo tendrá que pagar la indemnización correspondiente.

La hipótesis anteriormente citada se encontraba establecida hasta antes de la reforma de 1962 en el artículo 123 Constitucional fracción XXII, la cual mencionaba lo siguiente:

Artículo 123.-.....

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

La fracción anteriormente transcrita fue duramente criticada por la Suprema Corte de Justicia, y por algunos doctrinarios, ya que señalaban que no era posible que un trabajador exigiera el cumplimiento forzoso del contrato de trabajo, toda vez que se trata de una obligación de hacer y como tal no trae aparejada la ejecución forzosa.

“En realidad al hablar de estabilidad en el empleo no se ha pensado en un derecho de propiedad del trabajador a su puesto, del que no pudiera separársele ni aun con causa justificada, pues este criterio habría sido contrario a los más elementales principios de equidad, además, desnaturalizaría la relación de trabajo”⁴⁶.

Debido a las inconformidades que se tenían hacia la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, y a las malas interpretaciones que hizo de este precepto la Suprema Corte de Justicia, en 1962 se reformó dicha fracción quedando establecida de la siguiente manera:

⁴⁶ Guerrero Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A. Pág. 111

“Artículo 123.-.....

Fracción XXII.- El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de 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 él⁴⁷.

Como podemos apreciar en la reforma antes señalada se establece una prerrogativa más para el patrón, ya que si bien es cierto que la estabilidad en el empleo no debe de tomarse como un derecho de propiedad en el cual el trabajador jamás pueda ser separado de su trabajo, tampoco puede dejarse al libre albedrío del patrón si cumple o no con el contrato de trabajo, ya que la propia Ley establece las excepciones que tiene el patrón para reinstalar al trabajador, las cuales se mencionan en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

Así, de esta forma la estabilidad se sigue viendo afectada por las decisiones unilaterales del patrón, claro que en menor grado que antes, pero desafortunadamente se siguen dando, ya que el patrón sabe que lo único a lo que se le puede condenar, y eso llevando un buen juicio por parte de los trabajadores ante los Tribunales del trabajo, es a pagar la correspondiente indemnización.

⁴⁷ Reforma Constitucional publicada en el Diario oficial de la Federación de 21 de Noviembre de 1962.

b).- Estabilidad relativa.

Se refiere a cuando el patrón, en formas variables, se le concede disolver la relación de trabajo, mediante el pago de una indemnización.

Nos damos cuenta con esto que el patrón puede de manera unilateral dar por terminada la relación de trabajo, únicamente pagando la indemnización que establece la Ley, volviendo siempre en la incertidumbre al trabajador, ya que se deja a la voluntad del patrón despedir o no a un trabajador, truncando de esta forma la estabilidad en el empleo, y la seguridad económica del trabajador.

Lo anterior encuentra su fundamento en el artículo 123 Constitucional fracción XXI, y en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo que señalan:

“Artículo 123.-.....

Fracción XXI.- Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo⁴⁸.

⁴⁸ Reforma Constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación de 21 de Noviembre de 1962.

Artículo 49.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

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

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

III.- En los casos de trabajadores de confianza;

IV.- En el servicio domestico; y

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Así pues, nos damos cuenta de que la única diferencia real que hay entre la estabilidad absoluta y relativa, es que en la absoluta se debe de dar a través de una causa debidamente acreditada y en la estabilidad relativa el patrón

puede por cualquier causa dar por terminada la relación de trabajo, pagando únicamente la indemnización correspondiente.

Una posible solución a tan grave problema, sería establecer una indemnización mucho mayor a la actualmente establecida hoy en día, con la finalidad de que el patrón no pueda despedir a un trabajador sin causa justificada, ya que no es culpa del trabajador que el patrón haya tomado la decisión de separarlo de sus labores.

Con esta medida, se estaría protegiendo aun más la estabilidad en el empleo, ya que el patrón, debido a la indemnización establecida que le implicaría un mayor costo operativo, pensaría mas de dos veces en despedir injustificadamente a un trabajador.

4).- CONCEPTO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

A través del presente estudio hemos venido analizando la estabilidad en el empleo, conociendo sus características, sin embargo es importante conocer la opinión que tienen los diferentes doctrinarios respecto del tema que ahora nos ocupa, por lo que a continuación daremos las definiciones de algunos de ellos.

a).- EUQUERIO GUERRERO.- No define con mucha claridad lo que debe entenderse por estabilidad en el empleo, pero menciona entre otras cosas que “En realidad al hablar de estabilidad en el empleo no se ha pensado en un derecho de propiedad del trabajador a su puesto, del que no pudiera separársele ni aun con causa justificada, pues este criterio habría sido contrario a los más elementales principios de equidad y, además, desnaturalizaría la relación de trabajo.

Efectivamente, por el contrato de trabajo no se adquieren derechos patrimoniales sobre el empleo; hay un convenio de ejecución continuada, en que el obrero pone su energía material o intelectual al servicio del patrón, y éste la emplea para realizar el fenómeno de la producción pagando por ello, al empleado, la remuneración llamada salario.

El empleado lo que pretende es conservar su fuente de trabajo, en tanto que rinda el servicio que se le demanda. Puede haber cambios en la adscripción correcta de puestos, ya que naturalmente el trabajador desea progresar o, en el peor de los casos, puede pensar en que un riesgo profesional lo inhabilite para el desempeño del puesto que ocupaba; pero no para otro con labores más sencillas o en cualquier forma, adecuada a la inhabilidad que resienta⁴⁹.

Se puede apreciar que para el maestro Euquerio la estabilidad no es otra cosa que la seguridad que tiene el trabajador de conservar su trabajo, en tanto cumpla con las labores que se le demandan, es más aún sufriendo algún accidente de trabajo, ya que el patrón está obligado a elección del trabajador a ponerlo en un puesto que pueda desarrollar debido al accidente sufrido.

b).- NESTOR DE BUEN LOZANO.- Para el maestro de Néstor de Buen “la estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si esta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea, señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente, en todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural⁵⁰.

Opinión que se asemeja más a lo que la propia ley Federal del Trabajo establece en su artículo 39.

⁴⁹ Guerrero Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A. Pág. 111 y 112.

c).- MARIO DE LA CUEVA.- Este autor manifiesta que “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 de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.

Son muchas y muy hermosas las consecuencias que emanan de la estabilidad en el trabajo, y hacen de ella uno de los principios sin los cuales no podría construirse el derecho del trabajo nuevo: la certeza del presente y del futuro dignifican al trabajador, porque aquel que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación de su conciencia ética y con el interés de su familia⁵¹.

d).- ALBERTO TRUEBA URBINA.- El maestro Trueba Urbina manifiesta en su teoría de la estabilidad, que “en las relaciones de producción y en toda actividad laboral, los trabajadores han venido luchando por conservar su trabajo como medio de subsistencia de ellos y de su familia en su 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

⁵⁰ De Buen Lozano Néstor. *Derecho del Trabajo*. Edit. Porrúa, S.A. Pág. 547.

⁵¹ De la cueva Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Edit. Porrúa, S.A. Sexta Edición. Pág. 219.

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 al amparo de la libertad de trabajo y del ficticio principio de autonomía de la voluntad convertido en instrumento de dictadura de los empresarios.

Al nacer el derecho del trabajo en nuestro País, en el artículo 123 y extensivo al mundo en función de su 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, que 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 de trabajo, o sea su reinstalación, quedando obligado el patrón a cumplir con el contrato de trabajo y a pagar los salarios vencidos correspondientes en los casos de despido injusto, o bien ejercer la acción de indemnización de tres meses de salario, en caso de que así le conviniera⁵².

La opinión del maestro Trueba Urbina se asemeja mucho a la mencionada por el maestro Mario de la Cueva, teniendo las siguientes semejanzas:

⁵² Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Edit. Porrúa. Pág.297 y 298.

- Están de acuerdo en que la estabilidad es un derecho que tiene el trabajador a permanecer en su trabajo.
- La relación de trabajo salvo que se compruebe lo contrario, se entenderá celebrada por tiempo indeterminado.
- Si se celebran contratos de trabajo o nace una relación de trabajo por tiempo determinado o por obra determinada, no se sujetara tanto a la voluntad de las partes, sino a la subsistencia de la materia de trabajo.
- El patrón no podrá separar de su trabajo a un empleado sino es mediante una causa debidamente acreditada para ello.

Por lo anteriormente señalado consideramos que la estabilidad en el empleo es un derecho y una garantía constitucional que tiene el trabajador de permanecer en su trabajo mientras perdure la naturaleza de la relación de trabajo, debiendo cumplir únicamente para gozar de dicha seguridad, con las obligaciones propias del trabajo que realice, y para el caso que sea despedido sin justa causa podrá a su voluntad demandar del patrón el cumplimiento del contrato de trabajo, o bien el pago de su indemnización que por ley le corresponde.

Por último podemos señalar que la estabilidad en el empleo además de ser un derecho y una garantía que el trabajador tiene de conservar su empleo hasta en tanto no cometa una falta grave, nos da la seguridad de generar antigüedad y esta a su vez es una fuente creadora de derechos, dentro de los cuales se genera el tema que mas adelante analizaremos.

5).- CAUSAS QUE TERMINAN LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Existen diversas maneras de terminar la estabilidad en el empleo (relación de trabajo), las cuales se encuentran señaladas en los artículos 33, 47, 49, 51, 53, 185, 208, 244, 255, 264, 291, 303, 341, 342, 395, 433, 434, y que regulan la renuncia, rescisión y terminación de la relación de trabajo, sin responsabilidad para alguna de las partes, conceptos que a continuación se analizan:

a).- **LA RENUNCIA.**- Es un acto unilateral de voluntad que tiene el trabajador para terminar con la relación de trabajo, deberá sin embargo dar aviso al patrón y este aceptarla, aunque no es necesario que el patrón la acepte para que surta sus efectos, por lo general se hace un convenio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en el cual se expresen los motivos de la terminación de la relación de trabajo, que la mayoría de las veces es por mutuo consentimiento de las partes, debiendo firmar el convenio ambas partes, dándole fuerza legal la junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

Ahora bien lo anterior no significa que si la renuncia no se hace ante la Junta de Conciliación y Arbitraje no tenga validez, ya que el trabajador lo puede hacer dirigiéndole un escrito al patrón, firmándolo y poniendo las causas de su renuncia, tal y como lo señalan las siguientes tesis:

RENUNCIA CASO EN QUE ES INNECESARIA LA ACEPTACION DEL PATRON. La renuncia al trabajo es un acto unilateral de voluntad del trabajador, que no requiere para su eficacia jurídica la aceptación del patrón, la cual puede presumirse por su oposición al cumplimiento del contrato y pago de las prestaciones reclamadas, además de que no se requiere la aceptación cuando la relación laboral individual pactada entre las partes contendientes fue simple, sin mayor enumeración o delimitación de derechos y obligaciones a su cargo que las mínimas previstas en la ley de la materia, pues solamente tratándose de contratos colectivos de trabajo por la ley debe mediar la aceptación del empleador de la renuncia al trabajo. **TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO** Amparo Directo 709/95. Cesar Homero García Torres. 5 de diciembre de 1995. Unanimidad de Votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Carlos Hugo de León Rodríguez.

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Abril de 1996

Tesis: I. 4°. T. J/2

Página: 278

RENUNCIA AL TRABAJO, DEBE CONSTAR DE MANERA INDUBITABLE. La renuncia consiste en la manifestación unilateral del trabajador, expresando su deseo o intención de ya no prestar sus servicios al patrón, según lo definió la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis jurisprudencia por contradicción No. 37/94, publicada en la página 23, de la gaceta del semanario judicial de la Federación, número 81, septiembre de 1994 que dice “**RENUNCIA VERBAL VALIDEZ DE LA.**- La renuncia a seguir prestando servicios representa el libre ejercicio de un derecho del trabajador y es un acto unilateral que por sí solo surte efectos, procediendo la terminación de la relación laboral. Dicha renuncia sea oral o por escrito no necesita del cumplimiento de posteriores formalidades o requisitos y, por lo mismo, para su validez no requiere de ratificación ni de aprobación por la autoridad laboral, puesto que no constituye un convenio de aquellos a los que alude el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo”, sin embargo, para que se tenga por actualizado ese supuesto de renuncia, la misma debe acreditarse de manera fehaciente e indubitable de modo tal, que no quede lugar a dudas en cuanto a esa manifestación unilateral de la voluntad con la que el trabajador decide poner fin a la relación laboral.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo Directo 2776/96. Ruth Fernández Alvarez. 11 de abril de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: Pedro Arroyo Soto.

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IV, Agosto de 1996

Tesis: VI. 2°. 44 L

Página: 724

La ley señala sin embargo, que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, esto no quiere decir que el trabajador no pueda por su propia voluntad, dar por terminada la relación de trabajo, ya que de igual forma se

estaría violando la garantía que consagra el artículo 5° párrafo III de nuestra Constitución y que señala: “nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto por las fracciones I y II, del artículo 123 Constitucional”.

b).- LA RESCISIÓN.- “Es la disolución de la relación de trabajo decretada por uno de los sujetos que en ella participan, cuando alguno de ellos incumple gravemente sus obligaciones”⁵³.

Sabemos de antemano que existen relaciones individuales y colectivas de trabajo, pero la figura de rescisión, opera únicamente en las relaciones individuales, puesto que respecto de las colectivas, en nuestra legislación no existe una ley que la determine.

La rescisión de la relación de trabajo tiene ciertas características fundamentales que son:

1).- Es un acto unilateral; es decir que supone la conducta de una sola de las partes en la relación laboral.

2).- Es un acto potestativo; en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercitarlo o no.

3).- Es un acto formal; se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, pero esto es únicamente obligación del patrón, tal y como lo señalan los tres últimos párrafos del artículo 47 de la Ley Laboral.

⁵³ Dávalos José. Derecho del Trabajo. T. I. 4ª. Edición. Edit. Porrúa, .S.A. Pág. 171.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo señala que el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Este artículo es un fiel reflejo del proteccionismo al trabajador, ya que el patrón deberá dar por escrito al trabajador las causas que originan la rescisión de su contrato, y este podrá combatir tales decisiones, el patrón tiene la obligación de dar a conocer a la Junta correspondiente de dichas causas, para que la autoridad laboral le notifique al trabajador y este manifieste lo que a su derecho convenga.

Si el patrón no cumple con alguna de las dos causas señaladas, la rescisión se tomara como despido injustificado, y se hará acreedor al pago de la indemnización constitucional, o bien al cumplimiento del contrato de trabajo.

c).- TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.- “Es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación”⁵⁴.

Diversos tratadistas y hasta la propia ley hacen una distinción entre lo que es la rescisión y la terminación de la relación de trabajo, con lo que estamos de acuerdo, sin embargo el rescindir la relación de trabajo y comprobar en un momento dado las causas que lo originaron, es desde nuestro punto de vista una forma mas de terminar con la relación de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 53 señala cuales son las causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I.- El mutuo consentimiento de las partes.
- II.- La muerte del trabajador.
- III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los arts. 36, 37 y 38.
- IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V.- Los casos a que se refiere el artículo 434.

⁵⁴ De la Cueva Mario. Ob. Cit. Pág. 241 y 242

Como se puede apreciar, la diferencia radica en que la rescisión se da por faltas que puedan cometer tanto el trabajador como el patrón, que arroja siempre responsabilidad para una de las partes, y la terminación se da por causas que no implican ninguna responsabilidad para las partes.

Sin embargo notamos una característica fundamental en los tres conceptos anteriormente explicados, y esa es que tanto la renuncia, la rescisión y la terminación de la relación de trabajo, el objetivo principal es disolver la relación de trabajo, si bien es cierto que de distintas formas y con distintas responsabilidades, el resultado que se busca es el rompimiento de la relación laboral, por eso creo que estas figuras deberían tocarse en un solo capítulo que se le llamara formas de terminar la relación de trabajo.

**CAPÍTULO CUARTO.- INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO
161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

1.- PRÓLOGO

A través del presente trabajo, nos hemos dado cuenta, como resulta en algunos casos, que la antigüedad es una fuente generadora de derechos, tal y como se ha hecho referencia en capítulos anteriores, siendo uno de estos la inmunidad que tiene un trabajador para ser despedido al tener mas de veinte años laborando para una empresa o patrón, situación que encuentra su fundamento en el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, que estudiaremos en el presente capítulo.

Trataremos de dar una posible solución a la problemática que significa la presencia del artículo en comento en nuestro ordenamiento laboral vigente, resaltándolo de manera importante con el presente estudio, ya que no es posible a juicio del sustentante interpretar dicho ordenamiento, dando nuestro punto de vista al respecto y la posible solución al mismo.

Para lograr que algo establecido tenga un cambio o se modifique una cosa, o bien, se piense en la derogación de una norma, es necesario que se lleve acabo un estudio a fondo de lo que se pretende cambiar, demostrando que la norma que se pretende cambiar no es aplicable a una situación real, por lo tanto se deberá modificar o en su caso derogar o abrogar, atendiendo a la solidez y fundamentacion de las afirmaciones sustentadas.

Por tal motivo trataremos de que en el presente capítulo quede claramente establecido porque resulta inaplicable el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, ya que dicho precepto es totalmente confuso e incongruente con la realidad jurídica actual.

Hasta ahora únicamente nos hemos abocado al estudio de lo que es la estabilidad en el empleo en forma general, pero en el presente capítulo nos dedicaremos al estudio del tema principal del presente trabajo que es la protección que tienen los trabajadores con mas de veinte años laborando para una empresa o patrón, fundamento que es confuso en su integración.

El artículo 161 de la Ley Laboral vigente, ha atraído en gran manera nuestra atención debido a la importancia que guarda para los trabajadores en general, atento al contenido de la norma que se estudia, así como las consecuencias que implica en la práctica la aplicación del artículo en comento, consecuencias que hacen que el precepto venga a constituirse en un arma de doble filo para los trabajadores.

De la sola lectura del precepto en cita se da uno cuenta de la gran cadena de confusiones, interpretaciones, consecuencias y demás efectos a que da lugar dicha norma, ya que así como se encuentra actualmente establecido obstaculiza el espíritu del artículo 123 Constitucional que es el reivindicar los derechos de la clase trabajadora.

2).- CONCEPTO DEL ARTICULO 161 DE LA LEY LABORAL.

El artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo señala:

Artículo 161.- Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón solo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le 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.

Nótese como de la simple lectura del artículo en comento, encontramos la confusión de que "...el patrón solo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea **particularmente grave o que haga imposible su continuación;** confusión que se acrecienta más adelante cuando se expresa "...pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda....", y mas aún, nos sigue confundiendo mas al señalar que "la repetición de la falta o la comisión de otra u otras...." ...deja sin efecto la disposición anterior..."

De las confusiones que surgen de la lectura del precepto anteriormente señalado, nacen varias interrogantes: ¿Qué debemos entender por causas particularmente graves? ¿Hasta cuando prescribe la facultad del patrón para

poder despedir a un trabajador que se encuentre ubicado en la hipótesis que señala el artículo 161? ¿Es prescriptible dicha facultad? ¿Cuál es el espíritu que encierra el artículo 161?, éstas y muchas mas interrogantes surgen al paso de la vigencia del artículo en comento, a las cuales trataremos de dar una posible solución.

Vemos desde nuestro punto de vista, que la redacción del artículo 161 no es del todo clara, máxime si hacemos hincapié que en la práctica son otros los derroteros que toma este precepto, como en el transcurso de nuestra exposición iremos analizando.

Es imprescindible para conseguir nuestro objetivo, que al lado del objetivismo de las implicaciones que acarrea la norma preceptiva del artículo 161, primeramente respondamos a la pregunta ¿Cual es el principio que guarda en su interior el artículo 161?

La pregunta anterior es necesaria responderla previamente al análisis que proponemos efectuar para los fines que ya hemos venido mencionando, toda vez que la respuesta que obtengamos, han de partir nuestras consideraciones, dado que en atención a la naturaleza de aquélla, podemos estar en aptitud de saber si la norma en cuestión consigna los fines propuestos y aún más si los medios para conseguir aquélla son los adecuados al respecto.

Como lo vimos en el capítulo II del presente trabajo, el maestro Mario de la Cueva señala que “tratándose de la estabilidad en el trabajo, dice que es creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones y cuyo destino es la de dar seguridad a la vida obrera”⁵⁵.

Mas adelante el propio maestro Mario de la Cueva señala, “que el principio que se comenta, otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador, y solo excepcionalmente de la del patrón o del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación y aún más, en la exposición de la idea y razón de la institución, señala que la estabilidad en el trabajo es una expresión diáfana de justicia social, porque su finalidad inmediata es vivir hoy en el mañana inmediato, en tanto que su finalidad media, es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. De estas dos finalidades el Maestro Mario de la Cueva, concluye la esencia del principio de la Estabilidad en el Trabajo: La certeza del presente y del futuro”⁵⁶.

Por otra parte, el maestro de la Cueva, al tocar lo referente a los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, hace una conjugación de este capítulo y la estabilidad en el trabajo cuando señala que la estabilidad en el trabajo crea a favor del trabajador, una serie de derechos que sin la seguridad de la existencia de aquél, o se debilitan o éstos desaparecen, lo que nos hace pensar que la institución de la estabilidad en el trabajo, da paso a la antigüedad del trabajador en el mismo derecho que ha sido reconocido ya por el sector patronal y a la vez genera otros derechos como son la preferencia y el ascenso.

⁵⁵ De la Cueva Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Edit. Porrúa, S.A. México 1972. Pág. 216

⁵⁶ *Ibidem*. Pág. 216

En este orden de ideas, nos inclinamos a expresar que no obstante que el artículo 161 aparece en el capítulo de derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, él mismo tal y como ésta redactado nos parece que más que un derecho de antigüedad, en el fondo engendra el ánimo de la seguridad de la estabilidad en el trabajo. Tal conclusión la obtenemos de la consideración, como antes mencionamos de las ideas expresadas por el maestro De la Cueva, y además de que el precepto que nos ocupa, al estipular la protección para el trabajador con una temporalidad de más de veinte años, de que solo puede ser despedido por una causa particularmente grave, confirma nuestra aseveración, puesto que de ello se desprende que lo que persigue en el fondo el precepto aludido, no es otra cosa que la de garantizar la estabilidad en el trabajo a aquellos trabajadores que tengan mas de veinte años de antigüedad, protección que es lógica si consideramos que un trabajador de edad avanzada después de veinte años de servicios es poco menos que imposible que pueda obtener un nuevo empleo en las condiciones que se detallan.

Si a todo lo expresado, aunamos la consideración de hecho como dice el maestro Trueba, “de que la función de las normas del artículo 123 Constitucional en el derecho social, no solo son proteccionistas, sino reivindicadas de los trabajadores, entre otros casos en la vida misma”⁵⁷, tal parece que nos encontramos aparentemente en dicha circunstancia con el advenimiento del artículo 161 en nuestro ordenamiento Laboral, más sin embargo cabe la reflexión escueta de imaginar ¿ Que otra razón pudo tener el legislador, al crear el artículo 161, si no el de garantizar la estabilidad en el trabajo a aquéllos trabajadores con mas de veinte años de antigüedad en su trabajo?, reflexión que concluimos ya, y que consideramos responde a la interrogación que nos hemos formulado anteriormente. No creemos que

⁵⁷ Trueba Urbina Alberto. Derecho Social. Edit. Porrúa, S.A. 1978 Pág. 347

en el fondo del artículo 161 se halle otro ánimo diverso al que se viene sustentando, debido a que por otra parte si abstractamente quitásemos el artículo en comento, quedaría en todo caso, garantizada la estabilidad en el trabajo con la expresamente señalado por el artículo 39 de la Ley Laboral, relacionado con los artículos 35, 36, 37 y 38, que hablan acerca de las modalidades de las relaciones de trabajo.

En consecuencia, sostenemos que el artículo 161 tiene por finalidad la de intentar garantizar aun mas la estabilidad en el trabajo, para aquellos trabajadores que su relación de trabajo tenga mas de veinte años.

Considerando que la primera interrogante a nuestro estudio ha sido contestada, a continuación analizaremos los elementos constitutivos del precepto que manda el artículo 161, siendo a través del estudio de aquéllos, como daremos con las respuestas a las interrogantes subsiguientes y que anteriormente ya habíamos mencionado, ¿Consigue el concepto normativo en juicio las finalidades que persigue?, ¿Las medidas de las que se vale son las adecuadas para la consecución de su finalidad?

Comenzaremos por decir que el precepto de marras nos presenta una serie de elementos que deben reunirse para que surta sus efectos, los cuales analizaremos a continuación:

a).- ELEMENTO TEMPORAL

Señala este precepto normativo en su parte conducente que “cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años”, el trabajador sólo puede ser despedido por una causa de las que señala el artículo 47, que sea particularmente grave.

¿Porqué el legislador tomó como base del requisito, la de que la relación de trabajo tuviera una antigüedad de mas de veinte años?, ¿Porqué no consideró la posibilidad de quince o diez años?, o más aún ¿Porqué no consideró una antigüedad mayor?

La respuesta es sencilla debido a que el artículo en comento, tuvo su antecedente en el artículo 185 de la Legislación anterior, y si bien es cierto, que en dicho artículo no se aludía expresamente a una temporalidad determinada, también es ineludiblemente cierto que para la legislación de aquél entonces, hubo de considerarse los términos que en los contratos colectivos se señalaban para la jubilación, siendo en su mayoría la de veinte años; no es raro que desde aquél entonces, los términos contractuales para que un trabajador pudiera jubilarse, fuera la de tener 20 años de servicio, lo cual no quiere decir que pudiera estipularse de igual manera, un término mayor, toda vez que los trabajadores en su mayor parte no estarían de acuerdo a que principalmente para ellos representaría mayor tiempo y esfuerzo conseguir aquélla.

Debemos de tomar en cuenta también la idea de que la mayoría de los trabajadores que alcanzan la temporalidad requerida por el artículo 161, son en su mayor parte, trabajadores de edad avanzada, edad que consecuentemente los deja en posibilidad minoritaria para conseguir nuevo empleo.

Todas esas circunstancias arrojan como conclusión, que fue principalmente la avanzada edad de los trabajadores, la que indujo al legislador a estipular como base principal para la procedencia de la norma multicitada, el de que la relación de trabajo se hubiera prolongado por un lapso de más de veinte años.

El hecho de que un trabajador con más de veinte años de servicios en el mayor de los casos, es una persona de edad avanzada, no es suficiente para que se hubiera estipulado como tiempo mínimo para la operación del precepto invocado el de veinte años, sino que también influyó el hecho de que un trabajador en edad avanzada, por lo mismo, va sufriendo una disminución notoria en sus facultades para desarrollar el trabajo encomendado, disminución que provoca en el ánimo del patrón, la mayoría de las veces, la necesidad de sustituirlo por otro trabajador con más energía para continuar consiguiendo los fines de la empresa; Y no sólo por lo anteriormente señalado resulta que se haya preceptuado el requisito de más de veinte años, es lógico pensar también debido a la dificultad de que un trabajador tendría para conseguir un nuevo empleo.

En síntesis se puede señalar que fueron varias las circunstancias que atribuyeron en el espíritu del legislador para poner como primer requisito para la procedencia del artículo 161, el de que la relación de trabajo se hubiera prolongado por un lapso de más o menos veinte años, a las cuales mencionamos las siguientes:

1°.- El hecho de que en la mayoría de los contratos colectivos de trabajo, se estipulaba para la jubilación, un lapso de más o menos veinte años de servicios.

2°.- La razón de que la mayoría de los trabajadores que alcanzan aquélla temporalidad, son en gran parte, personas de edad avanzada, que de una u otra forma han visto disminuidas sus facultades para realizar su trabajo.

3°.- El hecho de que un trabajador de edad avanzada difícilmente puede conseguir un nuevo empleo, y si a esto aunamos la circunstancia del problema del desempleo que venimos padeciendo, hacen que este punto se convierta en la principal razón del requisito mencionado.

Es posible que este punto se debata con el argumento de que es posible que un trabajador ingrese al servicio de una empresa en la edad permitida por la ley (14 años), y que si su permanencia en la relación laboral que lo vincula a su patrón, se prolonga por lo menos veinte años, dicho trabajador estaría en óptimas condiciones físicas y mentales para seguir desarrollando su trabajo, lo que haría suponer que el fundamento que sustentamos se tambaleara al esgrimir la posición anterior.

Por nuestra parte, podemos contestar que si bien es cierto que la razón que se arguyó para debatir nuestro punto de vista lo era tomando en cuenta la temporalidad para alcanzar la jubilación por los trabajadores, no solo deben

reunir como requisito el de tener un cierto número de años de servicio, sino que es necesario igualmente que el trabajador tenga un cierto número de años de edad (en la mayoría de los casos 55 años), y no conocemos hasta el momento, contrato colectivo de trabajo o disposición alguna en la que para obtener tal prestación, se hagan tan solo necesarios uno de los requisitos señalados, excepción hecha del caso de jubilación por incapacidad parcial o total.

Esta última apreciación se hace presente al estipular el artículo 161 en su parte conducente, que en todo caso se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda "respetando sus derechos que se deriven de su antigüedad"; ni duda cabe en el caso particular del punto que nos ocupa, que entre los derechos que se derivan de la antigüedad del trabajador se encuentra el de jubilarse, apreciación que se hace de la temporalidad requerida y este último punto detallado.

Por último, al lado del espíritu que anima el artículo 161, encontramos la pretensión de garantizar la estabilidad en el trabajo, así colocamos el hecho de que tal fin va dirigido a aquéllos trabajadores cuya relación de trabajo se ha prolongado por más de veinte años, y por lo mismo, se encuentran en dificultad de conseguir uno nuevo, si se considera en principio la edad avanzada del trabajador y, en segundo término, el problema desocupacional que padecemos.

Lo anterior resume la idea del porque de la inclusión en el artículo 161 del requisito temporal.

b).- ELEMENTO RESCISORIO

Señala el artículo en su parte conducente que cometa una falta de las señaladas en el artículo 47 de la Ley Laboral, que la falta cometida sea particularmente grave y que haga imposible continuar con la relación de trabajo, que en todo caso se le aplicará la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que se deriven de su antigüedad, y para el caso de repetir la falta o cometer otra u otras que constituyan una causa legal de rescisión queda sin efecto la disposición anterior.

Como mencionamos en capítulos anteriores, la estabilidad en el trabajo, tiene su excepción en las causales de rescisión que se expresan en el artículo 47 de la Ley Laboral, apoyando nuestra idea en lo que el maestro Mario de la Cueva manifiesta “La disolución de las relaciones individuales de trabajo, puede únicamente decretarse por el patrón si existe una causal justificada”.⁵⁸

De esta manera, la rescisión constituye una excepción al principio de estabilidad en el trabajo, dicha excepción la vemos incluida en las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional, y que para su mayor comprensión me permito transcribir:

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

⁵⁸ DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A, 1977. Pág. 241 y 242.

FRACCION XXII.- El patrono que despida a un trabajador sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte. En una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

Por otra parte, el maestro Mario de la Cueva dice que por despido debemos entender “.....el acto por el cual el patrón hace saber al trabajador que rescinde la relación de trabajo y que, en consecuencia, debe retirarse del servicio...”, a mayor abundamiento como atinadamente manifiesta el maestro Néstor de Buen, que “la rescisión patronal no termina, por sí misma, con la relación de trabajo, pues en todo caso estará supeditada a la confirmación de su validez por los Tribunales Laborales. De ahí que no debe confundirse el derecho a dar por terminada la relación mediante el despido, con la terminación misma”. Hay pues, una condicionante procesal, si el tribunal de trabajo confirma la justificación del despido, es cuando operaría como cumplimiento de una condición resolutoria de la relación laboral. Si por el contrario, declara procedente la acción de cumplimiento, todos los derechos del trabajador se actualizaran (reinstalación, pago de salarios caídos, mejoras ocurridas en el puesto, antigüedad, etc.) En ese caso el laudo definitivo realiza una condición suspensiva de la que depende el reactivamiento de la relación, de modo que con tales ideas la justificación o injustificación del despido no se encuentra en manos del patrón, sino que deberá confesar el Tribunal, si el trabajador no se encuentra de acuerdo con tal decisión puede ocurrir ante los Tribunales para el efecto de demandar al patrón, ya sea el cumplimiento del contrato o en su caso, la indemnización correspondiente.

De tal manera, hemos tratado de que quede esclarecido lo que debemos entender por rescisión, más sin embargo debemos hacer hincapié en la práctica viciosa que confunde rescisión y despido, al respecto creemos que ambos términos tienen un común denominador que los constituye, la separación del trabajador a su empleo, más sin embargo nos inclinamos a aseverar que en el fondo son conceptos diferentes, pues el primero de ellos denota una separación justificada, tanto es así, que la misma Ley en su artículo 47 señala cuales son las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, en tanto que el segundo o sea el despido denota una separación pero sin causa justificada.

No obstante que el maestro de la Cueva equipara la rescisión con el despido, nosotros nos pronunciamos a favor de que sean conceptos totalmente diferentes, aún que tengan como común denominador la separación del trabajador de un empleo.

Ya que han quedado explicados los conceptos de despido y rescisión, los efectos que generan y la fundamentación de los mismos, pasemos al estudio particularizado de las causales que en nuestro ordenamiento laboral se tiene como justificadas para separar al trabajador de su empleo.

3).- CAUSALES DE RESCISION PREVISTAS POR EL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

a).- A continuación analizaremos toda y cada una de las fracciones del artículo 47 de la Ley federal del Trabajo, esperando que con dicha explicación podamos llegar a la solución del problema que nos hemos venido planteando.

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

Consideramos que la fracción transcrita anteriormente, no necesita de explicación alguna ya que la misma es muy claro en su texto, únicamente agregaríamos que para poder realizarla se tiene que hacer dentro de los treinta días que establece la Ley, ya que de no hacerlo así, dicha causal no surtirá sus efectos y se tomara como un despido.

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

Como punto inicial debemos considerar que para que los actos de un trabajador, en el caso que nos ocupa, constituya una causa de rescisión, los mismos deberán ser realizados durante sus labores, es decir, el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su servicio.

Como se puede apreciar la fracción en estudio involucra el concepto de probidad, concepto que desde nuestro punto de vista matiza cada una de las restantes fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el cual intentamos analizar en el presente trabajo., al respecto la Suprema Corte ha considerado que la palabra probidad significa:

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 151-156 Quinta Parte

Página: 191

PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE CONCEPTO.- Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino sólo que se observe una conducta ajena a un recto proceder.

Volumen 59, Pág. 21. Amparo directo 2817/73. Transporte Papatla, S.A. DE C.V., 15 de noviembre de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra.

Volumen 86, Pág. 19. Amparo directo 4009/75. Ferrocarriles Nacionales de México. 2 de febrero de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ramón Cañedo Aldrete.

Volúmenes 127-132, Pág. 56. Amparo directo 3181/79. Humberto Hipólito Alvarado. 13 de agosto de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 127-132, Pág. 56. Amparo directo 3991/79. Loreto García Islas. 8 de octubre de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 133-138, Pág. 53. Amparo directo 2910/79. José Enrique González Rubio Olán. 3 de marzo de 1980. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Podemos apreciar como la Suprema Corte ha definido ya en Jurisprudencia lo que se debe entender por falta de probidad, que es cuando el trabajador no realiza rectamente las funciones que se le encomendaron, o cuando no obra con honradez. La corte sigue sosteniendo el mismo criterio, por lo tanto es de considerarse como causa de despido justificado, toda conducta asumida por un trabajador que vaya en contra del ánimo de rectitud, a la hombría del bien, a la integridad y a la honradez en el obrar, la Corte le ha dado tanta importancia que en infinidad de ejecutorias nos lo deja ver, a manera de ejemplo, nos hemos servido de alguna de ellas para ilustrar la idea expuesta, así el abandono de trabajo es causa de despido, ya sea que el trabajador regrese a continuar su trabajo en la misma jornada, ha dicho la Suprema Corte que “ el hecho de que un trabajador salga por una hora del centro de trabajo, después de haber checado la tarjeta de entrada respectiva, sin permiso y sin justificar el motivo, apareciendo en dicha tarjeta que laboró el turno completo, constituye una falta de probidad que justifica el despido llevado a cabo por ese motivo”.⁵⁹

La competencia o concurrencia desleal del trabajador, bajo muy diversas formas, también constituye una causal de rescisión, de modo que “constituye falta de probidad y honradez el hecho de que el medico al servicio del Instituto con obligación de atender gratuitamente al derechohabiente y sus familiares, le sugiera que dicha atención se la dará en su clínica o consultorio, cobrándole por el servicio”.⁶⁰

⁵⁹ Amparo Directo 6038/74. Ferrocarriles Nacionales de Méx. 14 de mayo de 1975. Unanimidad de votos. Informe 1975 2ª. Parte, 4ª Sala. Pág. 62.

⁶⁰ Amparo Directo 1558/70 Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores.

Por otra parte “si un medico del Seguro Social manifestó a un derechohabiente del Instituto Mexicano del Seguro Social, que los estudios clínicos que recomienda deben realizarse en un laboratorio particular, ya que los que se efectúan en la Institución no se practican correctamente, tal actitud constituye una falta de probidad por deslealtad hacia el patrón, que puede traducirse en un desprestigio del mismo.”⁶¹

En igual sentido se estima que la “ circunstancia de que un obrero haga competencia a su patrón, estableciendo una industria o negociación idéntica a la de éste, o que preste sus servicios de igual forma para una empresa de la misma naturaleza, significa una falta de probidad que hace imposible la relación obrero-patronal, basada básicamente en la confianza.”⁶² La deslealtad como falta de probidad también es causa de justo despido, ya que el trabajador que aprovechando las visitas que realiza a distintas empresas como empleado del Instituto Mexicano del Seguro Social, conviene con ellas en patrocinarlas en sus asuntos ante el Instituto, aún cuando lo haga a través de un tercero, revela deslealtad hacia el patrón, por lo que debe estimarse justificada la rescisión de un contrato de trabajo, dormirse durante la jornada de trabajo constituye también causal de rescisión; “El trabajador está obligado a permanecer despierto y a disposición efectiva del patrón durante toda la jornada de trabajo, independientemente de que en ciertos momentos de ella no tenga labores concretas a realizar, pues es indudable que si durante la jornada de labores se duerme, deja de poner su fuerza de trabajo al servicio del patrón y no cumple con la obligación fundamental del trabajador e incurre en notoria falta de probidad en cuanto al desempeño de sus labores”.⁶³

⁶¹ Amparo Directo 822/71. Felipe Hernández Gómez. 14 de mayo de 1976. 5 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra. Inf. 1971. 4ª sala. Pág. 52

⁶² Apéndice de Jurisprudencia de 1971 a 1965 del semanario Judicial de la Federación. Quinta parte 4ª Sala Pág. 90 Unanimidad de 4 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra. Inf. 1970.

⁶³ Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª Parte. 4ª Sala. Tesis 97. Pág. 104.

Congruente la Suprema Corte con lo mencionado anteriormente, en el sentido de que cualquier desviación en el obrar se traduce en la falta de probidad, ha señalado que no es el monto de lo dispuesto indebidamente por el trabajador el que determina que su conducta sea irregular, sino el hecho en sí de disponer de los bienes del patrón, y esto constituye una falta de probidad que autoriza a rescindir el contrato de trabajo.

Lo anteriormente señalado encuentra su fundamento en la siguiente Jurisprudencia que me permito transcribir para su mejor comprensión:

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 72 Quinta Parte

Página: 51

FALTA DE PROBIDAD, LA CONSTITUYE EL HECHO DE DISPONER DE BIENES DEL PATRON, CUALQUIERA QUE SEA SU VALOR.-

No es el monto de lo dispuesto indebidamente por el trabajador el que determina que su conducta sea irregular, sino el hecho en sí de disponer de los bienes del patrón, y esto constituye una falta de probidad que autoriza a rescindir el contrato de trabajo.

Volumen 38, Pág.19. Amparo Directo 5771/70. Instituto Mexicano del Seguro Social. 3 de Febrero de 1972. 5 Votos. Ponente: Euquerio Guerrero López.

Volumen 44, Pág.25. Amparo Directo 1391/72. María del Carmen Reyes Marques. 28 de Agosto de 1972. 5 Votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra.

Volumen 57, Pág.23. Amparo Directo 971/73. María Eugenia Arredondo Pita. 24 de Septiembre de 1973. 5 Votos. Ponente: Euquerio Guerrero López.

Volumen 63, Pág.21. Amparo Directo 5288/73. Porfirio Moran Rojas. 29 de Marzo de 1974. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

Volumen 69, Pág.15. Amparo Directo 1173/74. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. 11 de Septiembre de 1974. Unanimidad de 4 Votos. Ponente: Jorge Saracho Álvarez.

Nótese que en todas las ejecutorias y jurisprudencias citadas, como común denominador de la conducta anómala del trabajador se manifiesta el concepto de falta de probidad que encaja si no en todas, en la mayoría de las causales que integran el artículo 47 de la Ley Laboral.

Como corolario a la exposición de las ideas anteriores, queda asentada la idea de que si la fracción II del artículo en comento, por lo que se refiere a la "probidad", matiza la mayoría de las causales mencionadas en dicho artículo, resulta indudable entonces que dicha fracción sea un común denominador de las causales particularmente graves de que trata nuestro tema.

La fracción que ahora nos ocupa también señala que el bien jurídico que tutela la causal de rescisión por actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, es el deber de respeto derivado de la obligación de observar buenas costumbres durante el servicio, según se consigna en la fracción VII del artículo 134 de la Ley Laboral.

En cuanto a violencia, La Suprema Corte se ha ocupado del problema para decirnos que “ordenar, aconsejar o intervenir en la ejecución de un paro ilegal en contra de la empresa, constituye sin duda alguna, un acto de violencia en contra de ella, pues implica una presión fuera de la Ley, para obtener algo del patrón, sin sujetarse al régimen de derecho necesario para vivir pacíficamente en sociedad. Independientemente de que también esto constituye una falta de probidad, porque un trabajador tiene la obligación de salvaguardar los intereses de la empresa en que trabaja, a fin de que ésta no sufra quebrantos ni perjuicios económicos en forma indebida, y si el actor participa en los hechos que dan lugar a estos perjuicios, es evidente que no se está comportando con la probidad a que lo obliga su contrato.

La violencia como causa de despido puede efectuarse de diversas formas: puede ser de manera física, el cual se debe a una agresión directa empleando la fuerza, y la moral que pueden ser amenazas que importen peligro de perder la vida, la libertad o una parte considerable de los bienes.

Los amagos podríamos equipararlos como sinónimos de amenazas, injurias o malos tratamientos, la Suprema Corte en este sentido ha sido muy estricta al considerar como causa de rescisión, incluso las injurias preferidas al patrón por un familiar de un trabajador.

De tal manera nos adherimos al criterio de la corte en el sentido de que “gramatical y jurídicamente, toda intención dolosa de palabra o de obra que implique una ofensa a otra persona, tiene las características de la injuria, si el legislador estimó que es motivo de rescisión del contrato de trabajo el que el trabajador durante sus labores, incurra en actos de violencia, amagos o injurias en contra de los jefes del taller o de la negociación, fue suficiente que la actitud del quejoso en contra de su jefe inmediato haya sido contraria al principio de orden que debe imperar en cualquier taller durante el desempeño del trabajo, como norma que haga imposible las relaciones obrero-patronales, bajo bases de respeto mutuo, para que pueda considerarse que tal actitud mereció el despido sin responsabilidad alguna para la empresa demandada.”⁶⁴

Vemos de este modo, que a través de las diversas ejecutorias transcritas, se deduce que existe como común denominador en las causas de rescisión imputable al trabajador la coyuntura surgida en las obligaciones del mismo que no es otra cosa que la misma del concepto de subordinación, entendiéndose como tal una “facultad jurídica del patrón, en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u ordenes que juzgue convenientes para la obtención de los fines de la empresa, y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esa disposición en la prestación de su trabajo.”⁶⁵

⁶⁴ De la Cueva Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Edit. Porrúa. Méx. 1972.

Así de esta forma dejamos establecido que cualquier trabajador que rompa con el principio “subordinación” o se rebase de los lineamientos del principio de orden que debe imperar en todo centro de trabajo, debe ser separado de su trabajo, teniendo este acto carácter de sanción.

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

De la sola lectura de la fracción que nos ocupa, se infiere que se trata de los mismos elementos que componen la fracción II del artículo 47 de la Ley Laboral, con la salvedad de que aquí se introducen dos elementos más:

- La idea de compañeros.- Que consideramos que se trata tan solo de aquellos trabajadores que reúnan las mismas características en la relación laboral, esto es concretamente que entre uno y otro trabajador no exista una relación de supra a subordinación.
- Alteración de la disciplina.- Es evidente que la finalidad de una empresa, entre otras, sea la de que la realización del trabajo deba efectuarse en forma eficiente y normal; preciso es para llevar acabo tal finalidad que en el centro de trabajo exista orden y disciplina y si esto se quebranta, necesariamente se altera el ritmo normal del trabajo.

Concluimos que la falta cometida por un trabajador en perjuicio de un compañero lleva en sí mismo la alteración de la disciplina y por consiguiente se hará acreedor a la sanción que en este caso sería la rescisión de su contrato de trabajo.

Sin embargo, consideramos que esta causal es menos severa que la anterior, pues en efecto, creemos que trae consigo mayores consecuencias si tal acto es cometido directamente contra el patrón o bien contra el personal directivo o administrativo.

Lo que se sanciona en este caso, es la alteración de la disciplina en el centro de trabajo, pues de otro modo, se daría pauta a que se generara una completa desorganización en el desarrollo del trabajo y, consecuentemente, la disminución en la productividad de la empresa.

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

⁶⁵ Amparo Directo 1455/60. Lino Rosales Tapia. 1960. 5 Votos. Ponente. Ángel Carvajal.

A fin de evitar en lo más posible redundancias que resten mérito al presente estudio, nos remitimos a lo manifestado en el análisis realizado a la fracción II, sin embargo cabe mencionar al respecto, que el hecho de que las conductas que se señalan en la fracción IV se efectúen fuera del servicio no por ello resta gravedad al evento, consideramos que si bien es cierto que la gravedad del acto es igual o similar a la que se expresa en la fracción II, también lo es que si dicho acto se realiza fuera del servicio, debe ser considerado tal circunstancia para los efectos de la trascendencia de nuestro tema, esto es, que en aquellos casos de trabajadores que se encuentren en la hipótesis señalada por el artículo 161 de la Ley Laboral, debe tenerse en cuenta, si el hecho ocurre dentro o fuera del servicio.

Para el efecto correlativo concluimos que tratándose de un trabajador con mas de veinte años de servicios, ha de considerarse de mayor gravedad si el acto ocurre dentro del servicio, que sí el mismo ocurriera fuera de el, sólo que en este caso ha de tomarse en cuenta la gravedad del hecho como lo señala expresamente la fracción en estudio, de modo que, en el caso específico estamos ante una clara hipótesis de imposibilidad de la continuación de la relación laboral.

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

La fracción anterior, cuenta con una serie de elementos que a medida que la exposición se adelanta iremos tratando uno a uno.

- Perjuicios Materiales.- Sin duda que esta fracción se refiere no a lo que entendemos jurídicamente como **perjuicio**, sino más bien a los daños materiales que se ocasionen, esto es, deteriorar que en última instancia se traduce en una lesión económica para el patrón, de tal manera que si el deterioro no trasciende a la producción estaremos en presencia de un daño, entendiendo como tal un menoscabo en el patrimonio, en caso contrario, estaremos ante daños y perjuicios al dejar de obtener una ganancia lícita por el entorpecimiento en la producción.
- Intencionalidad.- Este elemento es totalmente de carácter subjetivo y como tal es difícilmente comparable, sin embargo dejemos a un lado la dificultad de la prueba, concretándonos al análisis técnico de la fracción correspondiente. Así pues podemos expresar que si la conducta del trabajador que ocasionó “perjuicio material” en el centro de trabajo, va acompañada con la agravante “intencionalidad, es lógico pensar que dicho trabajador atenta ya no digamos en contra de la integridad del centro de trabajo, sino que mas grave aún, visiblemente transgrede el principio de subordinación que lo vincula con su patrón, colocándolo de esta manera ante una inminente rescisión de su contrato de trabajo.
- Objetos relacionados con el trabajo.- Esto significa que la Ley alude a cualquier objeto material relacionado con el trabajo, y no precisamente con las utilizadas por el trabajador para realizarlo, sino con cualquier objeto con el que el trabajador pueda tener contacto en función de su trabajo.

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

Esta fracción es igual a la anterior, con la diferencia que se habla de dolo, misma que rodea la relevancia del acto, en tanto que en esta fracción tal parece que la negligencia, dicho en otras palabras, la conducta culposa, sobre lleva una nota ligera de aminorar la responsabilidad, supeditando la causal a la circunstancia de que la negligencia sea tal que ella sea la causa única del perjuicio.

Al respecto, no obstante que la causal en cuestión no deja de ser motivo de rescisión, para el efecto de nuestro estudio el hecho de que la conducta sea realizada culposa, ha de ser considerada en nuestra conclusión final, ya que en el último de los casos dicha fracción, podríamos considerarla como de aquéllas que hacen imposible la continuación de la relación de trabajo.

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

Para que se de esta causal, no es necesaria la causación de un daño material, basta que sólo se produzca el peligro, esto es, el riesgo de contingencia únicamente de que suceda algún mal.

Abundando en el tema, es conveniente hacer mención el bien jurídico tutelado, consideramos al respecto que se tutela en la fracción que se comenta, tanto el patrimonio como la integridad física de las personas, por esto, la Ley menciona la seguridad del establecimiento y/o de las personas que se encuentren en él.

Por lo que se refiere al bien jurídico patrimonial, es una modalidad tan sólo de las fracciones V y VI, pues es lógico que se trata de la inminencia de un perjuicio material, en cambio tratándose del bien jurídico relativo a la vida e integridad de las personas, la Ley no distingue a qué clase de personas se refieren, entendiéndose en tal caso, que la protección se extiende a toda persona que se encuentre en el establecimiento, es decir, patrón, jefes, compañeros de trabajo y toda persona que por cualquier circunstancia se encuentre en la fuente de trabajo.

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

Para analizar la fracción en comento, es necesario la concurrencia de varios elementos, los cuales me permito desglosar para su mayor comprensión:

- **Actos Inmorales.-** Es del conocimiento de todos, que como moral entendemos la ciencia que enseña a conocer el bien y el mal, o como la conducta que nos conduce a las buenas costumbres.

En realidad debemos tener en cuenta que la moralidad, lo mismo que el orden público, son stands jurídicos, cuya organización es siempre relativa y circunstancial, y que por lo mismo, pueden concluir en peligro subjetivo. Ahora bien y en adición a la dificultad de establecer un concepto objetivo de la moral, no podemos pasar por alto, para los efectos del tema que comentamos, que hay actos cuya moralidad depende más bien de las circunstancias que lo rodean, esto es, que debemos tener en cuenta lo que por moral entendemos en un momento determinado, pues no podemos aseverar que la moral que prevalece actualmente sea la misma que a principios del siglo pasado.

- **Que se produzcan en el establecimiento o lugar de trabajo.-** Únicamente diremos que para la procedencia de esta causal deberá producirse en el establecimiento o lugar de trabajo, es decir en cualquier parte que conforme la empresa o centro de trabajo donde se realicen sus labores.

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

En esta fracción insistiremos en los criterios que menciona la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en lo referente a la probidad de que habla la fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, ya que la relación de trabajo esta basada en la confianza mutua, por lo tanto, al perderse esta por una causa razonable y establecida en la Ley, la consecuencia no puede ser otra mas que tener el derecho de rescindir el contrato de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Consecuentemente, el hecho de que un trabajador se ubique en la hipótesis que señala esta fracción, rompe con la confianza que el patrón ha depositado en él, que por ende, se hará merecedor de la rescisión de su contrato de trabajo, pues resulta ilógico pensar que aquel que traiciona la confianza depositada en él, sea merecedor de continuar la relación de trabajo que lo vincula originalmente con su patrón.

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

Esta fracción es una de las mas conocidas por los patrones para el efecto de rescindir el contrato de trabajo, además de ser esta causal la mas socorrida y una de las más fáciles de acreditar en la práctica.

Por otra parte, es tan fácil para el patrón acreditar las faltas de los trabajadores, que del 100% de los casos de rescisión contractual, el 80% se deben a faltas injustificadas.

Ahora bien esta causal debe reunir ciertos requisitos para su debida integración, ya que para el caso de no hacerlo, se estaría ante la presencia de un despido injustificado, por lo que me permito señalar lo siguiente:

- **FALTAS DE ASISTENCIA.**- Al respecto, la Corte ha sustentado que “deben estimarse como faltas injustificadas del trabajador, los días en que se presentó tarde al desempeño de sus labores, y no se le permitió la entrada a la negociación, pues al admitir el mismo que el patrón les concedía una tolerancia, se presentó después de la hora, hecho reconocido por él, como es notorio que dicha circunstancia no puede estimarse desde el punto de vista que hace valer el quejoso en una demanda de garantías o sea que tales faltas al trabajo, no deben considerarse si justificación, porque precisamente en la actitud del trabajador se encuentra ésta, al incurrir en forma reiterada en incumplimiento de sus obligaciones, lo que se traduce en la sanción que previene la Ley Federal del Trabajo, en la fracción X del artículo 121, al establecerse que puede rescindirse el contrato por faltar más de tres veces en un mes, sin aviso o sin permiso del patrón.”⁶⁶

Abundando en el tema, se puede decir, que si el trabajador llega tarde, puede considerarse como falta injustificada, máxime si el trabajador no justifica las faltas de asistencia que le sean imputadas.

Por otra parte, la fracción que comentamos, menciona que las faltas injustificadas que tenga un trabajador deben ser mas de tres, lo que se concluye que si tiene tres faltas y media, es causa suficiente para rescindir el contrato de trabajo.

⁶⁶ Amparo Directo 2563/59.- Antonio Cervantes Castañeda. 28 de Marzo 1960. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ángel Carvajal.

- **Que las faltas sean injustificadas o sin permiso del patrón.-** La justificación de las faltas corresponde obviamente al trabajador, quien deberá efectuarla a la mayor brevedad posible ante el patrón, expresándole en su oportunidad, las causas que le asistieron para dejar de asistir a su trabajo, acompañado lógicamente de las pruebas idóneas para su comprobación.

Existen diversas formas de justificar las faltas, la mayoría de las veces en las empresas existe un Reglamento Interior de Trabajo en el cual se debe citar las formas de justificar las faltas, para que así el trabajador este en la posibilidad de ser necesario justificar sus inasistencias.

- **Que las faltas sean realizadas en un período de treinta días.-** Esta parte es el pilar de dicha fracción que ahora analizamos, ya que si las faltas no se cometen en ese período no podrá invocarse esta causal, de igual forma resulta importante señalar el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la nación al señalar “que no es necesario que las faltas de asistencia del trabajador ocurran durante un solo mes calendario, sino que para hacer el cómputo de ellas, debe entenderse por un mes un lapso cualquiera de treinta días contados a partir de la primera falta.”⁶⁷

Cabe hacernos las siguientes preguntas, ¿ante quien debe el trabajador justificar sus faltas?, ¿Cuál es el momento para justificarlas?, y ¿Cuál es la forma de justificarlas?; Por lo que hace a la primera de las interrogantes, la corte ha sostenido que “para que las faltas al trabajo en que incurre un trabajador no den lugar al despido, debe dar avisó al patrón de la causa de las mismas y acreditar cuando vuelva al trabajo, que efectivamente se vio imposibilitado para laborar, pues de no hacerlo, la rescisión que del contrato haga el patrón será justificada, sin embargo siempre quedara al libre albedrío del patrón justificarlas o no, ya que no importa que el

⁶⁷ 6ª. Época, 5ª. Parte. Volumen II. Pág. 52. Ad. 7257/56. Emigdio de la Fuente. Unanimidad 4 votos.

trabajador le de el aviso al patrón mencionando que se vio imposibilitado para presentarse a laborar, si no que tendrá este que justificarlo mediante los medios que señale su contrato de trabajo o Reglamento Interior de Trabajo para que proceda dicha justificación.

Respecto al momento de justificar las faltas la Corte dice en el Amparo Directo 2629/56 Sexta Época, Quinta parte Volumen VII, pág. 82, “dadas las técnicas de la fracción X del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo, para que los trabajadores puedan tener más de 3 faltas de asistencia en un mes, sin que el patrón pueda rescindir el contrato de trabajo, es necesario que cuenten con el previo permiso del patrón o que tengan causa justificada; y que en este último caso, según criterio que ha venido sustentando la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se requiere además, que la justificación de la falta se haga ante el patrón previo aviso, antes de que venza el plazo que la Ley concede a éste para hacer uso del derecho de rescindir el contrato por creer fundamentalmente que se está en el supuesto previsto por el mencionado precepto, ya que no existe disposición alguna que lo obligue a esperar indefinidamente al trabajador faltista, en previsión de que tuviera causa justificada para faltar, de manera que carece de eficacia la justificación posterior de tales, hecha ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, por no haber tenido oportunidad el patrón de comprobar la imposibilidad del trabajador para concurrir al servicio y por no ser equitativo que se hagan valer en su contra, circunstancia que no pudo tener en cuenta al decidir la rescisión”.

Por último he de señalar que por lo que hace a la forma de justificarlas deberemos tomar en cuenta lo ya establecido en líneas anteriores al contestar la primera interrogante.

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

En este caso la desobediencia elemento fundamental para rescindir, atenta directamente contra el elemento subordinación que hemos venido desglosando al estudiar la fracción II del artículo 47 de la Ley de la materia.

La desobediencia de la que viene hablándose, debe referirse al trabajo contratado y no sólo eso, sino que tal desobediencia debe recaer en una orden dada bien sea por el patrón o sus representantes, de lo que podemos deducir varios elementos que es necesario se reúnan para la procedibilidad de esta causal.

- **Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes.-** Sólo nos referiremos a lo que la propia Ley Laboral señala al definirnos lo que debemos entender por patrón en su artículo 10 y representante del mismo artículo 11. El concepto de patrón creo no tiene mayor comentario, pero por lo que hace al representante del patrón la Ley Federal del Trabajo en su artículo 11 señala que “los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.” De esta forma por ejemplo el jefe de personal de

una empresa, no obstante que expresamente omite señalar la ley como causal de despido la desobediencia a las órdenes del jefe inmediato, siendo evidente que por el carácter mismo de su cargo, el jefe de personal de una empresa es de rango superior a los demás y representantes del patrón, por lo que aquellos están obligados a cumplir sus ordenes y si no lo hacen dan motivo a la rescisión del contrato de trabajo.

- **Sin causa Justificada.-** Cabe hacer mención que únicamente será justificada la desobediencia, cuando por cualquier circunstancia real, ajena a la voluntad del trabajador, caso fortuito o de fuerza mayor, deje de cumplirla.
- **Trabajo contratado.-** Como único comentario diremos que es evidente que toda orden de trabajo debe de ir encaminada a las funciones para las que fue contratado el trabajador debiendo ajustarse a lo pactado de acuerdo a su contrato de trabajo, sin embargo para el caso de no haber contrato donde se estipulen las obligaciones del trabajador, estará sujeta dicha obligación a lo que el sentido común señale como inherente a un trabajo determinado, o sea lo que en el fondo tutela el artículo 27 de la ley Federal del Trabajo.

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

Esta causal sin duda alguna va encauzada a proteger únicamente la integridad y la salud física del propio trabajador, así como la de sus demás compañeros, y en segundo termino tiende a proteger al centro de trabajo, deducción que se hace al poner en la balanza los bienes que tutela esta norma, la vida y el bien patrimonial de la empresa, que desde luego no hay mayor bien tutelado que el de la vida.

Así, esta causal esta justificada en razón de la protección a la vida de la colectividad que integra la empresa y por lo mismo, cualquier trabajador que atente en contra de la seguridad física de sus compañeros se hará acreedor a la rescisión contractual.

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

Esta fracción al igual que la décima, son de las mas comunes en el ámbito laboral y utilizadas para la rescisión contractual, dado que en nuestro medio social es muy común que ocurra con cierta regularidad que los trabajadores sean sorprendidos en horas de labores ingiriendo bebidas alcohólicas, o de llegar al trabajo en estado de ebriedad; evidentemente trasgreden el cumplimiento

de sus obligaciones consignadas en el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, y atenta dicha conducta en contra de la seguridad del propio trabajador, de sus compañeros, o de terceras personas ajenas a la empresa, lesionando paulatinamente el principio de disciplina que debe imperar en el desarrollo del trabajo y, consecuentemente, rompe el elemento de subordinación que integra la relación de trabajo, originándose por lo mismo la imposible continuación de la misma.

De lo anterior se desprende que los bienes tutelados por esta fracción son la integridad física de las personas, el decoro, la moral y el patrimonio del patrón.

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

Por lo que respecta a esta causal hemos de mencionar únicamente las consecuencias que acarrea la misma, pues resulta más que lógico que quien se encuentra sujeto a un proceso penal y al final de este resulte condenado a prisión, no pueda cumplir con la relación de trabajo que lo une a la empresa y no se podría argumentar una suspensión de la relación de trabajo, ya que al respecto la Ley es muy clara al señalar en su artículo 42 fracción III que sólo es causa de suspensión temporal la prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria.

Todo lo anterior se deriva del hecho de que el patrón no está obligado a sostener vigente la relación de trabajo por tiempo indeterminado, y solamente se obliga a mantener vigente dicha relación de trabajo en los límites que la propia Ley señala en el artículo 42, pero en base a la causal que se analiza, sería demasiado gravoso para el patrón, el mantener latente la relación de trabajo por todo el tiempo que el trabajador estuviere preso, y más aun si consideramos que el patrón no podría mantener vacante el puesto que deja dicho trabajador, toda vez que equivaldría a tener pérdidas de dinero y baja en la producción, razones por demás poderosas para la procedencia de la causal en comento.

Concluimos, diciendo que esta es de las causales que hacen imposible la continuación de la relación de trabajo, enfocándola al tema que ahora nos ocupa.

FRACCION XV.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

En este punto nos encontramos con la situación de que el legislador deja abierto el camino para poder tomar en cuenta consecuencias que se presenten con posterioridad a la Ley y que no se contemplen en la misma, ya que el Legislador no es omnisapiente y por lo mismo no puede prever las consecuencias o situaciones que puedan darse en las relaciones laborales a futuro.

Sin embargo para que esta causal proceda debe reunir las características de que la causa alegada sea análoga a alguna de las enumeradas en el artículo 47 de la Ley Laboral, que sea de naturaleza grave y que la consecuencia de esta sea la rescisión contractual.

Una vez agotado el estudio de las causales que componen el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, sólo basta expresar lo que entendemos como causa particularmente grave, y si las mismas las podemos encuadrar en alguna de las fracciones del artículo de marras, o en su defecto mencionar si alguna de ellas se estima como particularmente grave, de modo que a continuación nos avocaremos al estudio de la frase “**particularmente grave**”.

b).- CAUSAS PARTICULARMENTE GRAVES

Hemos dejado estudiado en lo que va de la exposición del tema, que para que sea procedente la aplicación del artículo 161 de la ley Federal del Trabajo, es necesario sean cubiertos presupuestos como el de que la relación de trabajo se haya prolongado un espacio de veinte años, y que se ubique el trabajador en alguna de las causas que señala el artículo 47 que analizamos con anterioridad, no bastando esto, ya que dicha causal debe revestir la formalidad de ser particularmente grave.

Ahora bien, ¿Qué debemos entender por **particularmente grave** en lo que respecta a las causales mencionadas por el artículo 47 de la Ley Laboral?, la respuesta no es fácil, y para el efecto debemos valernos de ciertos conceptos que consideramos nos den la clave de la respuesta, o en su defecto nos pongan al menos en el camino a averiguarlo.

En primer lugar, recurrimos al Diccionario de la Lengua Española, para que gramaticalmente desglosemos la frase en cuestión, de esta manera la hemos compuesto de la siguiente forma.

1. Particularmente
2. Grave

1.- Al respecto, el diccionario nos dice que esta palabra es un adverbio que indica la acepción de un modo particular, continúa expresando que significa que pertenece especialmente a ciertas personas o cosas, de modo que la palabra “particularmente” solo podemos concebirla en función de otra, y ésta sólo puede ser la palabra “grave” de la cual se hace acompañar en la frase en comento.

2.- Grave, por una parte nos dice el diccionario de referencia, que es un adjetivo proveniente del latín gravis, que significa pesado, esto es que pesa, y considerándola en un sentido figurativo, denota importancia.

Ahora bien, conjugando las dos palabras llegamos a la conclusión que **“particularmente grave”** lo es aquello que perteneciendo especialmente a una persona o cosa denota importancia; Conclusión que desde luego tiende tan sólo a nuestro modo de pensar, a puntualizar un evento, y si esto lo analizamos en nuestro tema, dicha frase pretende enfatizar la gravedad de una cosa, que no es otra que las causas señaladas en las fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, hecho del cual estamos en desacuerdo, porque creemos no poder resaltar lo ya enfatizado.

Apoyamos este criterio en lo que señala el artículo 47 de la ley Federal del Trabajo fracción XV, al calificar de graves a las causas de rescisión enumeradas en las catorce fracciones que la preceden, de donde se desprende que si la fracción XV estima como graves las demás fracciones que se mencionaron en dicho artículo, resulta por demás ilógico que el artículo 161 en lo conducente exprese que las causales del artículo 47 deben ser “**particularmente graves**”, ya que como señalamos con anterioridad no es correcto enfatizar lo ya enfatizado, y por lo tanto aparece incongruente en el contexto del artículo cuyo estudio nos ocupa.

Lo anteriormente señalado denota el afán proteccionista de la Ley a favor de la clase trabajadora, pero consideramos a la vez, que este afán desmedido provoca, como en el caso que nos ocupa, consecuencias nefastas para el trabajador ya que ante la perspectiva casi ineludible que se le presenta al patrón este opta por poner en práctica soluciones que dan al traste con el fin primordial del derecho del trabajo que es la reivindicación de los derechos de la clase trabajadora.

Sin embargo las causas de rescisión están sujetas a un régimen doble, las señaladas en la ley y las análogas que estime la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma gravedad, pero señala también, que el sistema legal laboral armonizado con los principios fundamentales del derecho del trabajo y que señalan que no es posible la aplicación de un criterio por simple analogía, lo que complica aun mas la aplicabilidad de dicho artículo.

No obstante lo anteriormente señalado, podría decirse que el trabajador en todo caso, estaría protegido al amparo del artículo 18 de la Ley Laboral, pero esta posición resulta engañosa, y hace surgir el problema que consideramos fundamental en este punto, pues un patrón que sabe que arguyendo a su arbitrio una equis causal de rescisión como particularmente grave y pueda probarla ante la Junta, en base al principio In dubio pro operario, correría el riesgo de que fuera la Junta quien decidiera si la causal que señala es catalogada como causa “**particularmente grave**”, y de esta forma lograr que el trabajador no llegara a alcanzar el beneficio que señala el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, como lo es la estabilidad en el trabajo.

Con esto nos damos cuenta como la falta expresa en la Ley de lo que debemos entender por **causa particularmente grave**, lleva consigo una serie de implicaciones que en lugar de beneficiar al trabajador, lo perjudica.

Resulta evidente entonces, a fin de evitar atropellos en la estabilidad del trabajador en su empleo que se indique cuales son las causas que deben tomarse como **particularmente graves** por las cuales a un trabajador que tenga mas de veinte años laborando pueda rescindírsele su contrato de trabajo

Lógico es, que sí dicha cuestión se deja al libre albedrío de la Junta, se estaría en la problemática siempre de saber si lo consideraran o no, ya que como la Ley es proteccionista de la clase trabajadora y a falta de disposición alguna se tomara la más favorable al trabajador, y mas aún no existe unificación de criterios de una Junta a otra y se podría presentar que si para una es causa particularmente grave, para otra no, como actualmente sucede en la práctica.

Queda como única alternativa, que el poder legislativo nos señale cuales son estas causas y que debemos entender como tales, por lo que al respecto queremos dar nuestra aportación y para ello nos hemos basado en el estudio ya efectuado en los incisos que anteceden de las causas de rescisión que señala el artículo 47 de La Ley de la materia.

Como resultado del estudio y evidentemente por su importancia en la vida de la relación laboral, hemos considerado como causas particularmente graves, las fracciones II, V y IX del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

c).- QUE HAGAN IMPOSIBLE LA CONTINUACION DE LA RELACION LABORAL.

Un fragmento mas que compone la totalidad del concepto en análisis es precisamente el referente a que la falta cometida por el trabajador pueda ser de las que hagan imposible la continuación de la relación de trabajo, el precepto en estudio expresa como elemento rescisorio, que dicha falta o bien sea particularmente grave o bien haga imposible la continuación de la relación de trabajo.

Es precisamente la “o” disyuntiva la que hace considerar que existen a diferencia de las causas particularmente graves a las que hacen imposible la continuación de la relación de trabajo, donde concluimos siguiendo el método ontológico formal del Derecho que existen causas particularmente graves que necesariamente hacen imposible la continuación de la relación de trabajo, y existen otras que siendo de las que hacen imposible la continuación de la relación de trabajo, no son necesariamente particularmente graves.

A manera de ejemplo, consideramos dos círculos concéntricos en el cual el círculo menor comprende todas las causas que hacen imposible la continuación de la relación de trabajo, y el círculo mayor, aquella que comprenden las particularmente graves, de esta manera llegamos a establecer dos axiomas siguiendo la ontología formal del derecho: axioma de inclusión (todas las causas particularmente graves, necesariamente hacen imposible la continuación de la relación de trabajo), axioma de exclusión (todas las causas que hacen imposible la continuación de la relación de trabajo, no necesariamente son particularmente graves).

Expuesto lo anterior, nos vemos en la necesidad de señalar que causas debemos entender como aquellas que hacen imposible la continuación de la relación de trabajo, volviendo en este punto a remitirnos al estudio hecho en otra parte de este trabajo, al artículo 47 de la Ley Laboral, concluyendo que se encuadran en este punto las fracciones IV, VI, XI y XIV del citado artículo.

Ahora bien, el hecho de que se haya desglosado hasta donde se nos ha sido posible la partícula en estudio, y concluido que debemos entender como causa que hace imposible la continuación de la relación laboral, quiere decir tan solo que nos hemos avocado a esclarecer el precepto de estudio trayendo como apéndice, puntualizar el comentario que hace el maestro Trueba del artículo que nos ocupa, dado que en el fondo es en realidad que todas las causas particularmente graves que hemos señalado como tales, tienen como efecto la acusación de un daño económico irreparable a la empresa, o bien de peligro de muerte para el patrón, pero también hemos avanzado mas aun en el comentario del maestro Trueba Urbina al concretar cuales son las causas particularmente graves y cuales las que hacen imposible la continuación de la relación de trabajo.

En otras palabras, el precepto que estudiamos induce a concluir que existen causas particularmente graves y causas que hacen imposible la continuación de la relación laboral. Analizando el comentario del maestro Urbina en relación con el artículo 161 de la Ley Laboral, podemos decir que, como causas que hacen imposible la relación de trabajo, son aquellas que lesionan directamente el principio de subordinación y disciplina que debe existir entre patrón y trabajador, lo que necesariamente a su vez, nos hace concluir que entre las causas particularmente graves y las que hacen imposible la continuación de la relación de trabajo existe solo una diferencia de grado.

El elemento disciplinario es una partícula que representa en el campo de la práctica, un problema, a la misma vez que hace confusa la interpretación del precepto, dado que si consideramos en conjunto lo que del concepto va analizando, nos hallamos en una encrucijada, pues no sabemos a que se debe aplicar la corrección disciplinaria, atendiendo que la corrección disciplinaria no constituye una rescisión de la relación de trabajo, sin embargo, el artículo 161, señala que el patrón solo podrá rescindir el contrato de trabajo por una causa particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación de trabajo, todo esto trae como consecuencia que el concepto sea oscuro, tarea que nos proponemos aclarar, dando al respecto el modo en que debemos interpretar tal partícula.

En los dos incisos que anteceden, hemos dilucidado que debemos entender que existen causas particularmente graves, y causas que hacen imposible la continuación de la relación de trabajo, mas sin embargo, no para ahí el camino de la Ley, sino que cuando expresa en su parte conducente "...pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda..." nos induce a

pensar que existen otras causas diversas a las ya analizadas, toda vez que por un simple razonamiento, inteligimos que si el patrón cuenta con que el trabajador comete una causa particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación de trabajo, puede rescindir el contrato de trabajo, no vemos porque haya de imponer al trabajador infractor, una corrección disciplinaria previa a la rescisión, evento que no tendría objeto en el presente caso. Pensamos después de estudiar la frase en turno, concluir que existen causales de índole diversa que solo difieren una de otra en su grado de gravedad a saber:

- Causas que hacen procedente la rescisión inmediata del trabajador. (Causas particularmente graves). Fracciones II, V, y IX.
- Causas que hacen imposible la continuación de la relación de trabajo. Fracciones IV, VI, XI y XIV.
- Causas que solo ameritan una corrección disciplinaria para el trabajador. Fracciones III, VII, VIII, X, XII y XIII.
- Causas que no encuadran en el análisis del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo. Fracciones I y XV.

La anterior disección del artículo 47 de la Ley Laboral, obedece principalmente a la forma que ha sido redactado el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, obligándonos de esta manera a llegar a conclusiones expresadas a lo largo de la exposición del tema.

Ahora bien, consideramos que la aplicación de la sanción disciplinaria a que alude el artículo 161 de la ley Laboral, debemos interpretarla en el sentido de que solo es procedente en el caso de que la falta cometida por el trabajador recaiga en aquellas causas que ameriten la imposición de la misma, caso contrario sería si dicha falta encuadra en las que consideramos como particularmente graves, pues en dicha situación el trabajador sería objeto de la rescisión inmediata de un contrato de trabajo.

4.- PROBLEMÁTICA RELATIVA A LA PRESCRIPCIÓN.

a).- Prescripción.- Es la prescripción en función de la aplicación del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, la que pone en movimiento una serie de cuestiones derivadas de la confusión que priva en la redacción del precepto mencionado con anterioridad.

Para este efecto, hemos de considerar dos posiciones, la que supone el precepto en cuestión y desde luego la que proponemos.

La primera impresión que produce la lectura del artículo 161 de la Ley Laboral, es sin duda la relativa a la problemática referente a la prescripción, problemática que se traduce en pensar ¿Qué pasa cuando el trabajador, habiendo cometido una falta de las que señala el propio precepto mencionado, permanece por mucho tiempo sin cometer la segunda falta a que alude el propio artículo?

Debemos pues, considerar al respecto los términos prescriptivos que se señalan en la propia Ley, y contempla la idea de si es posible encuadrar dentro de alguno de los preceptos prescriptivos el lapso de la comisión de la segunda falta.

El artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo señala “Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes. Consideramos aquí que no podemos hablar propiamente de una acción de trabajo, pues si bien en la hipótesis que nos ocupa, ésta aún no nace, de lo cual podemos concluir que esta segunda falta no se encuadra dentro del artículo que acabamos de transcribir, ya que sólo es procedente para el caso de que se tratara de una acción de trabajo.

El artículo 517 señala “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 II.- Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo. En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible. En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación”.

El comentario obligado al respecto es que si el problema a dilucidar no encuadra en el artículo 516, mucho menos puede encuadrar en el 517, toda vez que en este, específicamente se señalan la clase de acciones sobre las que se prescribe, pudiera pensarse no obstante lo señalado que, como indica el artículo 517, prescriben en un mes las acciones de los patrones para disciplinar las faltas de sus trabajadores, procediera por ese solo hecho encuadrar el término prescriptivo de

la segunda falta, más sin embargo, no debemos olvidarnos que el artículo de referencia presupone la existencia misma de la falta, en tanto que en la especie, la segunda falta aún no se actualiza, por lo que tampoco podríamos encuadrar el término prescriptivo de la segunda falta en el artículo que se estudia.

El artículo 518 al que omitimos transcribir para no redundar en observaciones, corre la misma suerte que el artículo 517.

El artículo 519 señala: "Prescriben en dos años: I.- Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo. II.- Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y III.- Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas. La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente el en que se hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

Aquí se considera que con la sola lectura de su contenido, se entiende el mismo, por lo que sale sobrando comentario alguno.

Como resultado del análisis de los artículos transcritos, en función de la prescriptibilidad o no de la comisión de la segunda falta a que alude el artículo 161 de la Ley Laboral, es sin duda que tal término no lo hayamos en ninguno de los preceptos anteriormente citados.

Ahora bien, pudiera pensarse inclusive que no existe tal termino prescriptivo en el caso que nos ocupa, por que este termino indefectiblemente se encuentra interrumpido, atento al contenido del artículo 521 que señala: "La prescripción se interrumpe: I.- Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente; y II.- Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.

Decimos indefectible, por que si ponemos atención a la fracción II del artículo anteriormente transcrito, pudiera llegar a pensarse invariablemente la comisión de la primera falta se encuentra reconocida tanto por el actor en su calidad de sujeto activo, como por el patrón como sujeto pasivo, pero hé aquí que nos encontramos ante la naturaleza jurídica de la prescripción, dado que ésta por definición es considerada como una forma de extinguir derechos y obligaciones por el sólo transcurso del tiempo, evento que de ningún modo contemplamos en la hipótesis cuestionada.

Hasta ahora hemos analizado todas las posibles soluciones que nos proporciona la Ley, ante la incógnita surgida de la lectura del artículo 161 en lo referente a la prescripción de la segunda falta, esto es, en otras palabras, si cometida la primera falta, se puede hablar de un término prescriptivo, para la segunda de ellas.

Nuestra opinión es que a simple vista aparece ante nuestros ojos una problemática concerniente a la prescripción, pero tal problemática es aparente y razonable ya que por más que queramos encuadrar algún término prescriptivo para la comisión de la segunda falta, nunca la encontraremos, cayendo incluso, todas aquellas que se avoquen al estudio del problema cuestionado en grave error, si consideramos que es posible encuadrar el asunto que nos ocupa en algunas de las hipótesis que previenen los artículos 516, 517, 518 o algún otro, porque la solución al problema no está en la prescripción misma, sino en la naturaleza del derecho de acción, esto es, que una vez que nace el derecho de acción, se puede entonces hablar de prescripción, pero en la hipótesis planteada, tal derecho de acción no surge aun, pues es menester para que ella se actualice que sea cometida la segunda falta, ya que realizada la misma, automáticamente nos colocaríamos en lo preceptuado por el artículo 517.

Por las consideraciones anotadas con antelación, surge como corolario el de considerar que la comisión de la primera y segunda falta, son elementos de la acción, sin las cuales no podría hablarse, de termino prescriptivo alguno.

Cabe mencionar, no obstante que ha quedado dilucidado el problema cuestionado, porque dicho problema se presente en la forma en que esta redactado el artículo 161, pero también debe ponerse especial atención en que el verdadero problema no está, como aparenta estarlo en la prescripción, sino en la práctica, en caso de que un trabajador cometa una falta que pasados 2, 3, 4, ó 5 años cometa la segunda falta, el problema inminente para el patrón, es que debe probar la comisión de las dos faltas para que se haga procedente la rescisión del contrato de trabajo (ha quedado explicado en líneas anteriores que la comisión de las dos faltas, son elementos de la acción), y es aquí donde precisamente se encuentra el problema, dado que en la fase contenciosa del conflicto que surja, el problema es de prueba, toda vez, debido al largo tiempo de espera, para la comisión de la segunda falta, el patrón puede ya no contar con los medios de prueba necesarios para la procedencia de su acción, por una parte, y por la otra, que a nuestro juicio es más grave, sobre el trabajador pesaría como la espada de Damocles, la incertidumbre de que en cualquier momento podría ser rescindido su contrato de trabajo, padeciendo así, una constante angustia ante la posibilidad de que su conducta fuese tachada de impropia, esto sin considerar que el patrón haría hasta lo imposible por presionar al trabajador para conseguir sus fines, que en última instancia, se traduciría en la rescisión contractual.

Vemos pues, que al margen de la consideración técnica del texto legal en cuestión, el problema práctico es grave, ante la posibilidad de que los medios de prueba con que cuente el patrón pudieran desaparecer, en razón de que el lapso entre la comisión de la primera y la segunda falta sea muy largo.

Ante tal circunstancia consideramos que el procedimiento para que la primera falta quede debidamente afianzada, es necesario regularla a través de un procedimiento administrativo que se lleve a cabo en el propio centro de trabajo, esto es, que deberá elaborarse un acta en la cual se hagan constar los hechos constitutivos de la falta, debiendo ser suscrita dicha acta por la empresa y el trabajador y dos testigos cuando menos, debiéndose hacer notar igualmente que dicha acta surte los efectos de la hipótesis señalada en el artículo 161 de la Ley Laboral.

b).- REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

Este apartado es similar al anterior, dado que existen diversos textos legales que en el fondo pueden darnos la solución.

Es evidente que para cumplir con lo señalado en el artículo 161 de la Ley Laboral, se hace necesario previamente aplicar la sanción disciplinaria que corresponda al trabajador, a fin de que quede cumplida en sus términos la primera parte del texto legal en cita.

Para que sea procedente aplicar la sanción disciplinaria que corresponda, la misma debe ser definida en el Reglamento Interior de Trabajo, entendiendo esto, de acuerdo al artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo como el computo de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento, pues es en ese conjunto de normas donde debe quedar expresadas concretamente las sanciones disciplinarias a que están sujetos los trabajadores de la empresa y la forma en que debe llevarse a cabo dicha sanción, atento a lo dispuesto por la fracción X del artículo 423 de la Ley

Federal del Trabajo, que dice: “El reglamento contendrá.....fracción X.- Disposiciones disciplinarias y procedimientos para una aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción”.

De lo anterior, concluimos que la sanción disciplinaria debe estar definida expresamente en el Reglamento Interior de Trabajo, pues de lo contrario el patrón estaría pisando terrenos demasiado peligrosos, que podrían llevarlo inclusive, a ser objeto de una rescisión, y más grave aún si él mismo no cuenta con Reglamento Interior de Trabajo.

La conclusión anterior, deriva precisamente de una ejecutoria emanada del más alto Tribunal de Justicia de la Nación, quien en el informe rendido por su Presidente al final del año de 1978, en su segunda parte, y en lo conducente a la 4ª. Sala Pág. 33, expresa al respecto:

“PROBIDAD, FALTA DE, POR APLICACIÓN INDEBIDA DE DISPOSICIONES DISCIPLINARIA.- Para que el patrón pueda imponer válidamente una medida disciplinaria, es requisito indispensable que la misma hay sido previamente acordada en el Reglamento Interior de Trabajo, según lo establece el artículo 423 fracción X de la Ley Federal del Trabajo, o bien, en el Contrato Colectivo de Trabajo o en un instrumento legal análogo a los anteriores en el propio Contrato Individual. De lo contrario, resulta que la aplicación de una medida disciplinaria se traduce en un castigo unilateral y arbitrariamente impuesto por el patrón y constituye una falta de probidad, que aunque no esta expresamente señalado en las primeras ocho fracciones del artículo 51 de la Ley Laboral, cae dentro de la hipótesis autorizada por la fracción IX del citado precepto.

Amparo Directo 1688/78.- Rodrigo de la Cruz Reyes. 2 de Agosto de 1978.- 5 votos.- Ponente: Alfonso López Aparicio.- Secretario: Arturo Carrete Herrera.

En tales circunstancias, el problema de la existencia o no en el centro de trabajo del Reglamento Interior de Trabajo, trae consigo serias implicaciones.

En principio, debemos partir del supuesto que para que se haga procedente la aplicación de una sanción disciplinaria, la misma debe estar contenida en el Reglamento Interior de Trabajo, pero sucede que cuando no se encuentra dicha disposición en el Reglamento, o bien, encontrándose en él mismo, el patrón aplica indebidamente dicha disposición o se excede en el ámbito de su aplicación, o mas aún que pasa cuando definitivamente no se cuenta en absoluto con el Reglamento Interior de Trabajo.

El conjunto de cuestiones señaladas anteriormente, creemos tiene solución atendiendo principalmente a la ejecutoria transcrita anteriormente y al texto legal correspondiente al artículo 423 fracción X, aún cuando aparentemente pueda pensarse que el problema sea un acertijo.

En principio, si el patrón no cuenta con un Reglamento Interior de Trabajo, para solucionar el problema de la aplicación de la sanción disciplinaria, deberá ajustarse tratándose de suspensión en el trabajo en lo dispuesto por la fracción X del artículo 423.

Por otra parte, si el patrón se excede, bien sea aplicando una sanción disciplinaria no contenida en el reglamento Interior de Trabajo, evidentemente se encontrará dentro del supuesto que menciona la multicitada ejecutoria transcrita anteriormente.

Cabe hacer notar que en el momento de iniciar el desarrollo del presente trabajo, el problema en cuestión parecía más complejo, pues existían ejecutorías diversas, pero no es sino hasta que aparece en el Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el año de 1978, que esclarecen las interrogantes propuestas.

Así pues se concluye señalando que el hecho de que un patrón no cuente con un Reglamento Interior de Trabajo, no impide al mismo para que cálidamente pueda imponer una sanción disciplinaria al trabajador infractor, conclusión que llegamos después de analizar la ejecutoria transcrita y lo que la Ley Laboral señala en la fracción X del artículo 423, aunado a esto la facultad implícita de sancionar a aquél trabajador que no cumpla sus obligaciones y que se contienen en el artículo 134, toda vez, que si el patrón no contara con dicha prerrogativa, se relajaría la facultad para disciplinar las faltas cometidas por un trabajador.

c).- ELEMENTO DE EXCEPCION.- El último de los elementos, en los que para fines estrictamente interpretativos dividimos el precepto en cuestión, se refiere precisamente al que hemos dado en llamarle de excepción, precisamente dada la forma en que el artículo 161 fue redactado.

En su parte conducente, el texto legal expresa "...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..." lo que nos induce necesariamente a pensar que este párrafo constituya a no dudarlo, una excepción a la protección concedida al trabajador en la primera parte.

Cabe mencionar que de la sola lectura del párrafo transcrito anteriormente, se desprende que para que sea operante en su totalidad el texto legal en estudio, es necesario pues, sean cometidas dos faltas; hecho del cual discrepamos, toda vez que resulta ilógico que si un trabajador comete una falta particularmente grave, deba el patrón consentirlo aún en el centro de trabajo hasta que cometa otra falta que bien puede constituir una falta aún más grave que la cometida inicialmente, pudiendo traducirse quizá dicha falta en la desaparición absoluta de la fuente de trabajo, por lo cual consideramos que el texto legal multicitado deba interpretarse en el sentido de que existen causas particularmente graves y causas que no son particularmente graves.

Que de la comisión de una u otra depende la forma de rescindir el contrato de trabajo, ya que puede ser de manera inmediata o bien, tener que esperar se cometa la segunda falta para poder hacerlo, remitiéndonos para este efecto, a la clasificación que hemos tenido a bien elaborar en los incisos que anteceden, pues de otra forma se volvería un acertijo del cual difícilmente se podría resolver.

**CAPÍTULO QUINTO.- LA JURISPRUDENCIA EN EL
ARTÍCULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

1.- LA JURISPRUDENCIA EN EL ARTÍCULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Ante la poca claridad que esboza el artículo cuyo estudio nos ocupa, hemos de recurrir a buscar una solución en la Jurisprudencia toda vez que la misma "...implica el conocimiento del Derecho y, en este sentido, se ha truncado para significar no un conocimiento cualquiera, sino el conocimiento más completo y fundado del mismo, a saber del científico."⁶⁸

Ahora bien, "la Jurisprudencia puede ser de dos especies, una interpretativa de la Ley a la cual se refiera, y otra interpretativa de sus lagunas"⁶⁹; De esta forma creemos que no existe mejor medio para tener conocimiento suficiente y aclarar nuestras dudas en el trabajo iniciado, que la Jurisprudencia que dicte la Suprema Corte de Justicia de la Nación o en su defecto, la emitida por los Tribunales Colegiados.

De la redacción del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, se nota de manera tangible la carencia de toda técnica Jurídica la cual define el maestro García Maynes "como el acto de la interpretación y aplicación de los preceptos del Derecho vigente"⁷⁰, ante tal circunstancia y al amparo tan sólo de una interpretación privada del texto legal respectivo, se pretende encontrar bien sea la interpretación judicial o bien, la interpretación auténtica del mismo.

⁶⁸ Clemente de Diego. *La Jurisprudencia como fuente del Derecho*. Madrid 1925. Pág. 46 Edit. Reus.

⁶⁹ García Maynes Eduardo. *Introducción al estudio del Derecho*. Edit. Porrúa. México 1977. Pág. 69

⁷⁰ Ob. Cit. Pág. 129

Es innegable que todo texto legal encierre un sentido, pero sucede en ocasiones que él mismo no es del todo claro, pues puede ocurrir que los vocablos que la integran posean significados múltiples o bien que la construcción gramatical de la misma sea defectuosa y haga difícil la comprensión de la frase, constituyéndose el precepto jurídico en una oscuridad en su interpretación y un obstáculo su aplicación, originándose de esta manera que dicho precepto sea tan sólo vigente.

En el medio Laboral sin embargo, han surgido problemas específicos al respecto y en los cuales la Junta de Conciliación y Arbitraje, ha dictado diversas resoluciones que en la mayoría de las veces han señalado que, en el caso concreto que ahora nos ocupa, no se ha dado el supuesto del artículo 161 de la Ley de la Materia; También en la mayoría de las veces la parte afectada ha recurrido a los más altos Tribunales de Justicia, pidiendo la protección de la Justicia Federal, pero en el caso de los fallos dictados por los Tribunales tampoco han esclarecido el problema en cuestión, dictando al respecto ejecutorias que en nada ayudan a comprender el contenido del texto legal en comentario, y tan sólo contribuyen a hacer mas confusa su aplicación e interpretación.

Explicábamos en el párrafo que antecede que sólo se han dictado ejecutorias al respecto del tema de marras, y tal aseveración es correcta, pues de la investigación realizada en los apéndices de Jurisprudencia, Informes rendidos por la Suprema Corte de Justicia y Colegiados, así como los anales de Jurisprudencia emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y por los Tribunales Colegiados, no se desprende que haya alguna que nos ayude a dilucidar el tema que ahora nos ocupa.

Sin embargo se encontraron algunas que apoyan todo lo expresado hasta aquí, y para lo cual me permito transcribirlas para su explicación:

“RESCISION, ES IMPROCEDENTE POR FALTAS DE ASISTENCIA, CUANDO EL TRABAJADOR TIENE UNA ANTIGÜEDAD DE MAS 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 rescindirse su contrato de trabajo por una causa particularmente grave, sin que pueda considerarse como tal la falta de asistencia durante cuatro días en un período de treinta, máxime si tal conducta no es reiterada; en efecto, por cusa grave debe entenderse cuando exista fricción entre las partes o faltas de probidad del trabajador, por ejemplo cuando éste incurre en actos de videncia, 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; cuando ejecute tales actos, el trabajador en contra de las personas citadas, fuera del servicio, pero de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo (fracciones II y IV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo).

Amparo Directo D.T. 381/73.- Roberto Hinojosa Zamudio.- 27 de Julio de 1973.- Unanimidad de Votos.- Ponente: José Martínez Delgado.”⁷¹

Lamentablemente apreciamos a la ejecutoria anteriormente transcrita que el tribunal Colegiado es incongruente con la idea que quiere dar en la misma, pues ve el problema completamente fuera de lugar, nótese como en un principio la ejecutoria alude a que las faltas de asistencia a que hace mérito, no deben considerarse como causas **“particularmente graves”** y acto continuo se da a la tarea

⁷¹ Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el año de 1973, 3ª. Parte, Tribunal Colegiado del primer circuito en Materia de Trabajo. Pág. 17.

de señalar lo que debe entenderse por "causa grave", lo que nos conduce no sólo a la conclusión que no se define lo que debe entenderse por particularmente grave, sino que además el Tribunal Colegiado confunde los términos e incluso los llega a equiparar como se desprende de la ejecutoria transcrita, equiparación que desde nuestro punto de vista es inexacto, pues siendo claros los términos es difícil llegar a confundirlos.

Lo que sucede en realidad es que el Tribunal Colegiado aprecia el problema de manera inexacta al concretarse la ejecutoria en su parte final a hacer una remisión casi íntegra a las fracciones que en la misma se mencionan, desviándose así la esencia del problema.

No obstante lo anterior, dejamos en claro que para los efectos de la aplicación del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, las faltas de asistencia no son consideradas como particularmente graves, fuera de esto la ejecutoria es oscura y en nada o más bien en casi nada contribuye al esclarecimiento de nuestra interrogante.

Otra ejecutoria que intenta dilucidar el problema es la que a continuación se transcribe, y de creación más reciente que la anterior:

“RESCISION DE LA RELACION LABORAL.- CAUSAS GRAVES SEÑALADAS EN EL ARTICULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-

Los hechos atribuidos al trabajador contra el patrón demandó la rescisión del contrato de trabajo, dada la antigüedad de tal relación, mayor de veinte años, en términos del precepto invocado, deben ser de naturaleza grave o de aquéllas que impidan la continuación o cumplimiento de la relación laboral. Si en el caso Independientemente de las causas aducidas por el patrón actor, y de su justificación en autos, aparece que en la audiencia de avenimiento éste manifestó que sólo pretendía que el trabajador dejara de laborar en una finca determinada, para que se trasladara a otra; de ello cabe concluir que, respetándose los derechos de antigüedad del demandado, éste sólo podría ser sancionado con una corrección disciplinaria, por no tener concreción en la especie la hipótesis prevista en el segundo párrafo del mencionado precepto.

Amparo Directo 599/75.- Sucesión Instestamentaria de Víctor Gadini Guioni.- 17 de Julio de 1975.- Unanimidad de Votos. Ponente: Ignacio M. Cal. y Mayor G. Sostiene la misma tesis: Amparo Directo 698/75.- Antonio Valera.- 17 de Julio de 1975.”⁷²

Esta ejecutoria al igual que la anterior, contempla de manera inexacta el problema que nos ocupa, nótese como desde el encabezado ya hace alusión a una **“causa grave”** que señala el artículo 161 de la Ley Laboral. Nada más inexacto que la aseveración vertida por la ejecutoria, dado que expresamente el texto legal invocado alude a **“causas particularmente graves”** de donde se desprende que el comentario hecha a la primera ejecutoria le queda a esta por la imprecisión que se sigue cometiendo.

Por otra parte, esta ejecutoria contempla un punto diverso contenido en el artículo en estudio, pues de la lectura de la misma se desprende que a la par de la “**causa grave**” que en forma inexacta alude, ventila la circunstancia referente a la antigüedad que mas adelante se explicara.

A continuación transcribimos la siguiente ejecutoria, intentando aportar elementos con los cuales se encauce nuestra investigación:

“CAUSA PARTICULARMENTE GRAVE, LA FALTA DE ASISTENCIA POR MAS DE TRES VECES EN UN LAPSO DE TREINTA DIAS 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 más de tres ocasiones en el lapso de treinta días, no puede considerarse que ese hecho por sí solo lo constituya y que sea suficiente para la rescisión de la relación laboral.

Amparo Directo 100/76. Rodolfo Barreiro.- 1º. De Octubre de 1976. Unanimidad de Votos. Ponente: Ernesto Rosas Ruiz.”⁷³

En la ejecutoria transcrita, no creemos que merezca mayor comentario que el realizado en líneas atrás a la ejecutoria que transcribimos en primer lugar, correspondiente al año de 1973.

Resta señalar como conclusión al capítulo respectivo que en la especie no contamos con Jurisprudencia definida que expresamente manifieste lo que debemos entender por “**causa particularmente grave**”, ya que los Tribunales Colegiados sólo se han concretado a emitir ejecutorias que son omisas en señalar lo que debe entenderse por causas particularmente graves, constriñéndose tan solo de

⁷² Informe rendido por el Presidente de la Suprema Corte de Justicia 1975. 3ª. Parte; Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito. Pág. 309

⁷³ Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 1976. 3ª. Parte. Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito en materia Laboral. Pág. 326.

manera ejemplificativa a señalar lo que no es particularmente grave, y mas grave aún confundiendo los términos “causa particularmente grave” por causa grave.

Finalmente, ante la ausencia de una interpretación judicial, se hace necesario que en forma inequívoca sea el legislador quien nos proporcione la interpretación auténtica del texto legal que representa el artículo 161 de la Ley Laboral, a fin de que el trabajador goce plenamente de la seguridad Jurídica que le dé el conocimiento de lo que debe entenderse por **“causa particularmente grave”**, y de la trascendencia de la comisión de ella misma en el ámbito legal.

CAPÍTULO SEXTO.- CONCLUSIONES.

5.- CONCLUSIONES.

PRIMERO.- Es prudente señalar que la Constitución es la ley fundamental de un Estado en la cual se establecen los derechos y obligaciones de los ciudadanos y Gobernantes.

En nuestro país se crearon a lo largo de su historia diversas constituciones, algunas centralistas, que establecían el poder en un solo órgano que controlaba todas las decisiones políticas del país, y otras Federalistas, como la que actualmente nos rige, y que es la que reconoce la soberanía de los Estados y que cuenta con mecanismos de coordinación para asuntos de la República como un todo.

Para llegar a la Constitución que actualmente tenemos, sé tubo que cruzar un camino mucho muy largo, lleno de obstáculos y peligros, en los cuales se llegó al derramamiento de sangre, se generó violencia, todo con la finalidad de alcanzar un México libre e independiente, lo cual se ve consagrado al crear en 1917 la Constitución Mexicana y consagrar en esta las garantías que todo individuo debe tener, dentro de los cuales fueron plasmados los sagrados derechos de los obreros.

La Constitución Mexicana es la primera en el mundo en consagrar en su contenido los derechos sociales al establecer en el artículo 123 los derechos de la clase obrera, la cual por años se vio marginada y explotada, y con la creación de nuestra carta magna dio fortaleza a la clase trabajadora.

Así pues, al crearse el artículo 123 Constitucional, se empiezan a crear en los diferentes estados de la República, leyes reglamentarias, las cuales a través del tiempo y dados los problemas que se suscitaban entre la clase trabajadora se creó la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Se les llama las Garantías Sociales ya que surgen de la lucha de las clases sociales, entre patrones y obreros, dada la deplorable situación en que éstos últimos se encontraban frente a la burguesía, y ante el estado de desigualdad en que se encontraba el trabajador, fue lo que detono que se originara una verdadera división social.

SEGUNDO.- El artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo tema principal del presente trabajo, tiene su antecedente en la época Porfirista, ya que persistió por mas de 30 años en nuestra patria, y a cuya sombra el pueblo mexicano tuvo que sobrevivir, dando lugar a que paralelamente a ella se fuera originando el movimiento revolucionario de 1910, producto éste del relajamiento surgido entre las grandes masas obreras y campesinas, y el sistema capitalista que con las ideas del liberalismo económico constituían una oligarquía solapada por el aparato dictatorial Porfirista.

Don Porfirio Díaz se preocupo por el embellecimiento de las ciudades y también por la construcción de grandes Edificios, mientras el campo y las poblaciones indígenas, así como la clase trabajadora permaneció en el mas completo abandono. De esta manera podemos señalar que México logra considerables avances en el terreno económico y alcanza un gran auge material sin paralelo en la historia, pero todo esto fue a costa del sacrificio de la clase obrera y campesina.

Dadas las condiciones de vida que llevaban la clase obrera y campesina y aunado a las condiciones de trabajo infrahumanas en que desarrollaban las labores en las empresas, tales como salarios mezquinos, malos tratos, jornadas de trabajo extenuantes, sin descanso hebdomadario, sin medidas de higiene elementales, la inseguridad que se tenía que en cualquier momento pudieran ser despedidos sin justa causa, provocaron en los trabajadores la necesidad de defenderse en pro del más elemental principio de subsistencia, de tal suerte que esto origino se crearan agrupaciones de resistencia que más tarde se volverían sindicatos que habían de chocar francamente con el capitalismo detentador del poder.

Dos grandes movimientos ocurridos en ese tiempo en Cananea, Sonora en 1906 y el otro en Río Blanco, Veracruz en 1907, dieron muestras de la fuerza que las organizaciones de trabajadores iban adquiriendo, es así como el Presidente en ese entonces Madero, estableció el departamento del Trabajo en 1911, con el fin de que se estudiaran las condiciones en las que laboraban los trabajadores.

Sin embargo no había una Ley que reglamentara las condiciones mínimas que un trabajador debiera gozar, es por eso que el cinco de febrero de 1917 se promulgó la nueva Constitución, la cual rompe con los moldes jurídicos establecidos hasta entonces, ya que incluye principios avanzados de reforma social y derechos a favor de los obreros y campesinos.

Es así como se crea el artículo 123 Constitucional que empieza a darle mayor fuerza a la clase trabajadora, lo cual origina que con el paso del tiempo los Estados de la República empiecen a establecer códigos Laborales para regir las condiciones laborales de los trabajadores pertenecientes a su territorio, pero

dada la problemática que se presentaba, en que lo que para algunos estados era permitido, para otros no, lo que hace se pugne por realizar un proyecto de Ley Laboral que rija en toda la república, sueño que se ve realizado el 18 de agosto 1931 fecha en la que se promulga la Ley Federal del Trabajo.

El transcurso del tiempo y los cambios que en materia de trabajo se iban dando, con la creación de nuevas prestaciones y figuras jurídicas que la Ley no contemplaba, hizo que la Ley Federal del Trabajo de 1931 quedara rezagada, motivo por el cual se designó una comisión para que redactaran una nueva Ley que fuera de acorde a los tiempos que se vivían.

Es así como el primero de mayo de 1970 entra en vigor la Nueva Ley Federal del Trabajo.

TERCERO.- El artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, base fundamental del presente estudio, tiene su antecedente en un contrato colectivo realizado entre Ferrocarriles Nacionales de México y la alianza de Ferrocarrileros Mexicanos, en vigor el 1º. De marzo de 1930, el cual se encontraba en el capítulo VII Remociones y Disciplinas artículo 87, después el legislador tomo el antecedente para plasmarlo en la Ley Federal del Trabajo de 1931 en el artículo 185, y el cual actualmente se encuentra en el artículo 161 de la Ley vigente.

El artículo 161 de la Nueva Ley Federal del Trabajo establece la prerrogativa que tiene un trabajador con mas de veinte años laborando de no ser despedido de su trabajo si no es mediante las causas que el propio ordenamiento señala, y de la cual se hace el presente trabajo, tratando de descifrar que podemos entender por causas permanentemente graves.

Dada la problemática que se tiene para entender lo que el legislador trato de decir con causas permanentemente graves, se hizo el presente trabajo, con la finalidad de al menos tratar de buscar una posible solución a la interpretación del artículo en comento.

CUARTO.- El trabajo realizado no pretende desde luego descubrir el hilo negro, sino simplemente puntualizar en un artículo que definitivamente no puede ser aplicado de manera eficiente, dadas las imprecisiones con las que fue redactado y la oscuridad que presenta en su planteamiento.

La protección a la Estabilidad en el empleo en trabajadores con mas de veinte años laborando se encuentra en un abismo de incertidumbre ya que al no poder señalar lo que se debe entender por causas particularmente graves resulta inaplicable dicho precepto, esperando que en futuras ocasiones los más altos tribunales nos iluminen respecto al tema ya que es en beneficio de la clase trabajadora y del más elemental derecho de la clase obrera que es el permanecer en su trabajo.

Por ultimo y como corolario del presente estudio, hemos de señalar que la redacción del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo resulta tan desafortunada que su incorporación en nuestro ordenamiento laboral tan sólo lo hace Derecho vigente, pero de ninguna manera Derecho Positivo.

CAPÍTULO SEPTIMO.- BIBLIOGRAFIA.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. Miranda B. José., Historia de México, Editorial Eclal, S.A. de México.
3. Miranda Basurto Ángel. La Evolución de México, Editorial Herrero. México 1971.
4. Miranda Basurto Ángel. La Evolución de México (2º. Curso de la Historia de México) Editorial Herrero, México.
5. Jiménez Moreno Wigberto. Historia de México, Editorial Eclal, S.A. México 1975.
6. De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1961.
7. De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Editorial Porrúa. México 1961.
8. Carpizo Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. Coordinación de Humanidades. UNAM.
9. De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1972.
10. De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1970.
11. Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre la Compañía Ferrocarriles Nacionales de México y la Alianza de Ferrocarrileros Mexicanos (en vigor el 1º. De marzo de 1930). Ferrocarriles Nacionales de México 1930. Biblioteca Nacional.
12. Dávalos José. Segunda Edición. El Artículo 123 Constitucional. Editorial Porrúa, S.A.

13. Ramírez García Sergio. 75 Aniversario de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa.
14. Muñoz Ramón Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A.
15. Lastra Lastra José Manuel. Derecho Sindical. Editorial Porrúa, S.A.
16. De la Cueva Mario. El Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A.
17. De Buen Lozano Néstor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A.
18. Sánchez Alvarado Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Volumen I. 1967.
19. Guerrero Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A.
20. Diario Oficial de la Federación de 21 de Noviembre de 1962.
21. Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Editorial Porrúa, S.A.
22. Clemente de Diego. La Jurisprudencia como Fuente del Derecho. Madrid. 1925. Editorial Reus.
23. García Maynes Eduardo. Introducción al estudio del Derecho. Editorial Porrúa, S.A. México 1977.
24. Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el año de 1975, 3ª. Parte, Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito.

25. Trueba Urbina Alberto. Derecho Social. Editorial Porrúa, S.A. México 1978.

26. Ius 8. Del Tribunal Superior de Justicia de la Nación.