

875209 40
2ej

UNIVERSIDAD VILLA RICA



FACULTAD DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNAM.

“LOS EFECTOS DE LA MODERNIDAD EN
LA INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN DERECHO

P R E S E N T A :

LORENA VELAZQUEZ MONTIEL

DIRECTOR DE TESIS:
LIC. MARIA ESPERANZA AGUIRRE GARZA

REVISOR DE TESIS:
LIC. RUBEN QUIROZ CABRERA

BOCA DEL RIO, VER.

271080

1999

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



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.

Quiero ofrecer este trabajo

A mi madre Celinda Montiel de More
y a mi abuela Vicenta Garcia
Céspedes, por su cariño, ayuda y
diario impulso.

A mi compañero Roberto Bouzas Covarrubias
por el estímulo que su presencia representa.

A mis hermanos Liliana, Gerardo,
Claudia Arisbeth, Cora Ivonne y
Midore, por el cariño que les
tengo.

Mi especial agrade-
cimiento y afecto por
el apoyo brindado,
al Maestro Alfonso
Bouzas Ortíz por sus
atenciones, por sus
valiosos conse-
jos y su inapreciable
orientación.

INDICE

	Pag.
INTRODUCCION	5
Capítulo I.- MARCO TEORICO – JURIDICO.	7
1.- Conceptos jurídicos necesarios al estudio.	7
a.- Vínculo laboral.	7
b.- Concepto de patrón.	13
c.- Concepto de trabajador.	15
d.- Contrato de trabajo.	16
e.- Terminación y rescisión de la relación laboral.	22
f.- Contratación colectiva.	28
g.- Estabilidad en el empleo.	31
h.- Concepto de sindicatos.	45
Capítulo II.- ANALISIS HISTORICO-JURIDICO DE LA INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL.	49

1). Antecedentes históricos del artículo 123 Constitucional relativos a la Indemnización.	49
1.1. Primer antecedente.	49
1.2. Segundo antecedente.	51
1.3. Tercer antecedente.	52
1.4. Cuarto antecedente.	54
1.5. Quinto antecedente	56
2). Constitución Política de 1917.	59
2.1. Posiciones de los Constituyentes respecto de la Indemnización Constitucional.	60
2.2. Texto aprobado en materia de Indemnización Constitucional.	71
3). Evolución de la figura jurídica de la Indemnización Constitucional de 1917 a 1997.	73
3.1. Evolución de la normatividad en materia legislativa laboral.	74
A.- Primeros deslindes de jurisdicción federal.	74
B.- Legislación y jurisdicción federal por reforma constitucional.	77
C.- Legislación de excepción para la burocracia federal.	82
D.- Legislación y jurisdicción local por reforma constitucional.	92

**CAPÍTULO III.- LA INDEMNIZACION EN LAS DIVERSAS
REGLAMENTACIONES DEL TRABAJO. 97**

- a.- Reformas en materia de indemnización para el Apartado A del artículo 123 constitucional. 97
- b.- Ley reglamentaria del artículo 123 apartado A en materia de indemnización constitucional. 102
- c- Reglamentación en materia de indemnización para la burocracia al servicio de los Estados. Estudio de caso Estado de Veracruz. 105
- d.- Ley reglamentaria del artículo 123 apartado B en materia de indemnización constitucional. 106
- e.- Reglamentación laboral de los trabajadores al servicio de los Estados y de los Municipios en materia de indemnización constitucional. Caso Veracruz. 111
- f.- Jurisprudencia y tesis sobresalientes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 114.

**Capítulo IV.- CAMBIOS Y NECESIDADES ACTUALES EN
MATERIA DE RELACIONES LABORALES Y SUS
EFECTOS EN LA INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL.**

- 123
- 1.- Cambios económicos. 123
- 2.- Cambios políticos. 129
- 3.- Cambios sociales. 145

4.- Crisis de la estabilidad en el empleo. **149**

5.- Actitud de las partes y de las Autoridades en la solución de conflictos laborales vinculados con la Indemnización Constitucional.

151

V.- PROPUESTAS DEL SECTOR OBRERO Y EMPRESARIAL EN MATERIA DE INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL. 157

1.- El sector obrero frente a la posibilidad de modificar la figura jurídica de la indemnización constitucional. **158**

2.- Opciones propuestas por el sector empresarial ante la indemnización constitucional. **179**

VI.- CONCLUSIONES. 191

VII.- BIBLIOGRAFIA. 197

INTRODUCCION

En el presente trabajo de investigación me propongo estudiar la figura jurídica laboral de la Indemnización Constitucional partiendo del supuesto de que además de prestarse en la práctica a serios problemas, en la actualidad no se cumple con los objetivos que se pretendía por lo que es necesario pensar en opciones para garantizar los derechos del trabajador y de la empresa. También hago un análisis de su evolución dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de principios de siglo; puntualizando el papel que ha jugado desde sus orígenes hasta nuestros días, tanto en la ley fundamental como en la reglamentaria y los efectos que ha creado su aplicación por parte de las autoridades laborales.

Revisaré los antecedentes históricos y la situación actual de la indemnización constitucional y propondré alternativas que respondan a la realidad actual, tomando en consideración que a lo largo de la última década se ha hablado insistentemente, por parte de nuestros gobernantes y del sector empresarial, acerca de la modernización que requiere nuestro país, en el ámbito legislativo, para estar en condiciones de poder competir con el mercado exterior.

Esta pretendida modificación afecta directamente a la Indemnización Constitucional cuando se habla de flexibilizar las relaciones de trabajo

entre los sectores empresarial y obrero para lograr un mayor equilibrio entre los factores de producción; porque de lograrse la flexibilidad en esta relación, desaparecerían los contratos por tiempo indefinido, que son la mayoría, trayendo como consecuencia la anulación del derecho de los trabajadores a ser indemnizados con motivo de un despido injustificado.

De esta manera, se plantean los pros y contras que se originarían con la modificación a nuestra legislación laboral, no dejando de lado la idiosincrasia del mexicano, con vistas al sistema económico que está imperando en el mundo y que se ha dado en llamar globalización, al cual no podemos dar la espalda si pretendemos progresar como nación.

La flexibilidad, como un elemento manejado racionalmente, puede alcanzar mejores niveles de producción si no está reñida con el principio de la estabilidad laboral, y puede darse dentro del marco jurídico actual, desarrollarse perfectamente bajo el principio de respeto y cumplimiento de la legislación, por todos los involucrados en el proceso.

I.- MARCO TEORICO JURIDICO

1.- Conceptos jurídicos necesarios al estudio.

En este capítulo vamos a analizar únicamente las definiciones de las figuras jurídicas que juegan un papel preponderante alrededor de la indemnización constitucional, tema de esta tesis, y que vamos a manejar a lo largo de este trabajo, como son: vínculo laboral, patrón, trabajador, contrato individual de trabajo, terminación y rescisión de la relación laboral, contratación colectiva, estabilidad y sindicatos.

a.- Vínculo laboral.

Se habla indistintamente de “contrato de trabajo” y de “relación laboral”, y al efecto sería conveniente analizar si tienen el mismo significado, si son dos figuras distintas o una es consecuencia de la otra.

En la época de los romanos se asemejó la prestación de servicios personales al contrato de arrendamiento, de esta manera nos remontamos al derecho romano que tiene íntima relación con la legislación de nuestro país, al ser el nuestro un antecedente de aquel. Así encontramos la *locatio-conductio*, figura que comprende varios contratos distintos como son de arrendamiento, de aparcería, de obra

y de trabajo; este último denominado *locatio-conductio.operarum*, por el cual el *locator* se obligaba a proporcionar a un patrón, *conductor*, sus servicios personales durante algún tiempo, a cambio de cierta remuneración periódica en dinero.¹

En este contexto, el contrato de trabajo fue difundido y aceptado desde sus inicios, en la legislación laboral mexicana, como parte integrante del derecho civil; y hasta hace algunos años se siguió aceptando, con discusiones, respecto de las variantes que implicaba que fuera contrato de compraventa, de sociedad, etc., pero siempre dentro del derecho civil.

Mario de la Cueva nos dice, respecto de los orígenes de la distinción entre contrato y relación de trabajo, que: "Una parte de la escuela alemana comprendió la inutilidad de los esfuerzos realizados por los maestros de derecho civil para explicar la naturaleza de la relación de trabajo; y se propuso estudiar esta figura jurídica en su realidad, a fin de descubrir su naturaleza y sus caracteres. Desde un punto de vista puramente formal, resultaría fácil encontrar el concepto de la relación individual de trabajo: Cuando se trata de definir la hipoteca o la compraventa, se acude a la definición que proporciona el Código Civil y, partiendo de ella, se estructura la figura jurídica correspondiente. Se llega entonces a la conclusión de que no existe sino un único contrato de hipoteca, con caracteres siempre iguales y cuya formación y efectos son siempre los mismos, pues lo que varía son las cuestiones

1.- MARGADANT S., Guillermo F., **Derecho romano**, Editorial Esfinge, S.A., 2ª edición, México, 1965, p. 410-411.

de detalle, el monto de la obligación que garantiza la hipoteca y el predio que la reporta, y lo mismo ocurre con la compraventa o con el arrendamiento. En consecuencia, para conocer la naturaleza y efecto de estos contratos, basta leer las definiciones legales y las explicaciones de los tratadistas. Aparentemente podría hacerse otro tanto con la relación individual de trabajo, máxime que la Ley en su artículo 17, la define como un contrato; solamente que corremos el riesgo de que las nociones abstractas que alcancemos, fracasen en la realidad; esta observación es el mérito indisputado de las reflexiones de Erich Molitor. El derecho del trabajo es un derecho inconcluso, o bien, es un derecho en formación. Lo universal en el derecho del trabajo son su fundamento y su propósito, pero en algunos de sus aspectos está todavía en lucha con el derecho civil: El ámbito personal de vigencia del derecho del trabajo está aún en discusión; existen actividades que pertenecen al derecho del trabajo, pero estas son inciertas y el derecho civil aún no las abandona. Esta condición particular del derecho del trabajo tiene por consecuencia que sus efectos no sean siempre los mismos... Esta diferencia explica la necesidad de distinguir entre contrato y relación de trabajo y que el primero, o sea, el simple acuerdo de voluntades para la prestación de un servicio, sea únicamente la condición para que el trabajador, como dice Molitor, quede enrolado en la empresa, enrolamiento que, a su vez, determina la formación de la relación de trabajo y, consecuentemente, la producción de los efectos normales que el derecho del trabajo atribuye, no al acuerdo de voluntades, sino a la prestación del servicio.”²

².- CUEVA, Mario de la. **Derecho Mexicano del Trabajo**, Tomo I, Editorial Porrúa,

Entendemos que para el maestro De la Cueva el contrato de trabajo es un acuerdo establecido entre empleado y empleador sin que se haya iniciado el trabajo, y la relación de trabajo, establece el conjunto de derechos y obligaciones derivado de la prestación de un servicio personal, esto es, cuando ya se ha iniciado el desempeño del trabajo contratado. La consecuencia de esta diferenciación es fundamental para el derecho del trabajo, es de mayor importancia el vínculo, la relación de trabajo que la formalización, el contrato mismo.

Por otra parte tenemos la definición que nos da la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 respecto de estos dos conceptos y al efecto nos dice:

“Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.”³

S.A., México 1970, p. 454, 456..

³.- LEY Federal del Trabajo, Ediciones Delma, 1977, p.7.

Por su parte Santiago Barajas Montes de Oca opina que: "El concepto <<relación de trabajo>> surge del hecho de que no siempre la estipulación de un contrato de trabajo coincide con el servicio que se presta, pues ocurre con frecuencia que las estipulaciones previstas tienen determinado sentido de dependencia que no coinciden en nada con el desarrollo propio del trabajo que se desempeña."⁴

Para Mario L. Devealí los conceptos <<relación de trabajo>> y <<contrato individual de trabajo>> son distintos por que: "...puede darse la relación de trabajo sin la existencia formal de un contrato, por que la mayoría de las normas que constituyen el derecho del trabajo, más que al contrato considerado como negocio jurídico y a su estipulación, es la prestación del servicio lo que da aplicabilidad y efectos a cualquier reglamentación de esta naturaleza."⁵

Con todo y que el último autor mencionado intenta rescatar el formalismo jurídico al referir el contrato, estimamos que finalmente coincide con las ideas de Mario de la Cueva y otros teóricos del derecho laboral que encuentran una naturaleza distinta de nuestra disciplina, fundada en las consecuencias sociales que no pueden postergarse al documento contractual.

En 1968, los Diputados del Congreso de la Unión hicieron referencia al tema, a propósito de las iniciativas para reformar la Ley Federal del Trabajo, y al respecto manifestaron: "La doctrina y la jurisprudencia

4.- BARAJAS Montes de Oca, Santiago, **Derecho del Trabajo**, UNAM, 1990, p. 8

discuten, desde hace varios años, cuál es la naturaleza de la relación que se establece entre un trabajador y un patrón para la prestación de los servicios. La teoría tradicional, cuyas raíces se encuentran en el derecho romano sostiene que las relaciones jurídicas entre las personas sólo pueden derivar de un acuerdo de voluntades; en consecuencia, la relación de un trabajador y un patrón debe configurarse como un contrato. La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en este la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el contrato de trabajo al igual que el derecho del trabajo, tienen como fundamento garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decente de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera sea el acto que le dé origen.”⁶

Existe cierta discrepancia entre los dos conceptos que estamos manejando, considero que para los juristas citados resultan ser diferentes las dos figuras al afirmar, en algunos casos, que la relación laboral es consecuencia del contrato de trabajo, pero pensamos que la ley reglamentaria es mas precisa cuando les da los mismos efectos. De lo cual concluimos que, en la actualidad, opera igual el hablar indistintamente de contrato de trabajo o relación laboral, es referirse a una misma figura. Y finalmente, creo que se podría estar de acuerdo

⁵.- DEVEALI, Mario L., **Lineamientos de derecho del trabajo**, Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires, 1958, p. 183.

⁶.- CONGRESO de los Estados Unidos Mexicanos, **Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo**, México, Cámara de Diputados, 1968, pp. 5, 6.

en considerar que de la relación de trabajo hace nacer, en los trabajadores, un derecho dentro de la empresa.

b.- Concepto de Patrón.

Podría parecer innecesario el hablar acerca de la definición de patrón como sujeto de una relación jurídica en el derecho laboral, pero ha tenido tan diversas y variadas denominaciones que ha sido causa de controversia.

En la opinión de Nestor de Buen lo que interesa del patrón en su concepto jurídico es "...su doble condición de acreedor y deudor en la relación laboral, sin olvidar el problema fundamental, planteado entre otros por Cesarino Junior, en el sentido de que 'hoy se considera como empleador, no a la persona física del propietario de la empresa, sino a la propia empresa, esto es, su clientela, el conjunto de bienes, derechos y obligaciones que la constituyen y que, por lo tanto, con su personal, constituyen un todo único que puede, como tal, pasar de uno a otro propietario de la empresa (Estudios de derecho del trabajo en memoria del doctor Alejandro M. Unsaín, Buenos Aires, 1954, p. 35)."⁷ Y propone la siguiente definición: "Patrón es quien puede dirigir la

⁷- BUEN, Lozano Nestor de, **Derecho del Trabajo**, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., México, 1979, Tercera edición, p. 449.

actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución”.⁸

En la actualidad el propio concepto de patrón pudiera no responder a los requerimientos del vínculo laboral moderno. Pensemos por ejemplo la dificultad que se nos presenta no sólo en lo jurídico sino en una dimensión más amplia para detectar al patrón en las empresas multinacionales o en las instituciones financieras o en alguna otra semejante. A reserva de que más adelante retomaremos el tema, por el momento no quisiéramos dejar de señalar que es posible que estemos ante una realidad en la que el concepto patrón resulta ser insuficiente para referirse a las múltiples modalidades que el empleador o beneficiario del servicio prestado puede tener y que en la construcción de un nuevo derecho del trabajo este concepto, entre otros, deberá ser revisado.

En el Artículo 123 Constitucional se emplean las palabras “patrono”, “patrón”, “empresa”, “empresarios” y “centros de trabajo” para referirse a los acreedores del trabajo y a los lugares en donde se desempeña el trabajo.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 empleó los términos “patrón”, “empresas” e “instituciones”; y la actual no ha cambiado su terminología, que define al patrón en los siguientes términos:

⁸.- Buen, *ibid*, p. 453.

“Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores...”⁹

En esta definición no se habla de trabajo subordinado ni de retribución por los servicios prestados, que en nuestra opinión son fundamentales para definir la figura del patrón, porque el trabajo desempeñado siempre va a ser subordinado, es decir, por encargo del patrón y bajo su mando; y obviamente que tiene que ser retribuido con el pago de un salario.

En la doctrina laboralista de Sudamérica, Ramírez Gronda menciona los nombres de “empleador” y en los documentos de la O.I.T. se habla de “patrón”, “patrono”, “principal”, “dador de trabajo”, “dador de empleo”, “empresario” y “locatario”.¹⁰

c.- Concepto de Trabajador.

El otro sujeto de la relación laboral lo es el trabajador y al efecto De Buen refiere de Manuel Alonso García ‘que la condición de trabajador - desde el punto de vista de la relación contractual- no es una realidad antecedente, sino que sigue a la celebración del contrato’¹¹, es decir,

⁹.- Ley Federal del Trabajo, Ediciones Delma, séptima edición, México, 1997, p. 5.

¹⁰.- Buen Lozano, Nestor de, *ibid*, p. 450.

¹¹.- Buen Lozano, Nestor de, *Derecho del Trabajo*, tomo, I, Editorial Porrúa, S.A., México, 1979, p. 437.

se es trabajador como consecuencia del acto de celebrar un contrato de trabajo, antes no.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo de 1931 definía, en su artículo 3º, que “trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo”¹² y la ley vigente lo define de la siguiente manera: “Artículo 8º.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”¹³

Como se aprecia, en la definición que hizo la primera ley reglamentaria, se hablaba únicamente de “persona” al referir el concepto de trabajador, dando opción a que se pudiera hablar de una persona moral como trabajador, cuestión que pensamos que no pretendía la indicada ley. En ese sentido, la ley que nos rige actualmente define con mejor precisión al trabajador considerándolo únicamente como “persona física” lo cual nos resulta más apropiado para la definición que nos ocupa.

d.- Contrato de Trabajo.

Cuando apareció con gran fuerza el fenómeno laboral, he visto que los juristas tuvieron que encuadrar dentro del ordenamiento jurídico, a las

¹².- Ley Federal del Trabajo, Talleres Gráficos de la Nación, México, 1931, p. 5.

¹³.- Ley Federal del Trabajo, Ediciones Delma, 1997, p. 4.

instituciones recientes que respondían al desarrollo industrial, al que se estaba enfrentando nuestro país, que cada día abría más fuentes de trabajo y demandaba la presencia de numerosos trabajadores, como fue el caso de Petróleos Mexicanos, Comisión Federal de Electricidad, etc., y recurrieron a las expresiones hasta entonces usadas en la terminología legal y denominaron "contrato" al acuerdo de voluntades surgidas entre un patrón y un trabajador. La expresión no era la mejor pero su uso universal vino a darle un reconocimiento pleno, aunque tuvo que aceptarse que, en ese contrato, no es aplicable el principio de la autonomía de la voluntad al que hemos hecho referencia, por que la ley debía proteger a la parte más débil en la relación contractual. Así vemos que en materia de salario mínimo, duración de la jornada de trabajo para mujeres y menores, entre otros puntos, las partes no tienen libertad para convenir tales extremos y cualquier acuerdo entre ellas que disminuya o restrinja las disposiciones legales, se encuentra viciada de nulidad.

Posiblemente estas limitaciones y un propósito no advertido de disminuir el ámbito de libertad del individuo, llevó a ciertos juristas a sostener que el contrato de trabajo es una institución sin importancia, pues lo que debe servir de base para todas las convenciones que se derivan de la prestación del trabajo, es el hecho mismo de enrolarse en una empresa, mediante los actos concretos de ejecución de las labores, a lo que llamaron "relación de trabajo", esto es, en el momento en que el obrero comienza a laborar es cuando surgen los derechos y obligaciones tanto del patrón como del trabajador, siendo intrascendente que hubieran celebrado contrato de trabajo o no,

aspecto que da la pauta diferenciadora de este contrato de cualquier otro.

Para efectos de la Ley Federal del Trabajo, una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario; y por lo tanto todo individuo que esté en dicho supuesto deberá gozar de todas las prestaciones que por ley le corresponden. Y en el caso de que no exista contrato escrito de por medio entre las partes, el artículo 26 establece: "La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esta formalidad"¹⁴ explicitud en la norma que, por si existieran dudas respecto de cuál fue la intención de nuestros legisladores, las resuelve categóricamente.

Y aplicados estos preceptos a la figura jurídica de la estabilidad, (estabilidad y contrato son dos caras de la misma moneda) tenemos que Mozart Victor Russomano opina que:

"El estudio de la llamada estabilidad relativa debe ser hecho en función de la naturaleza jurídica del contrato individual de trabajo. Las reglas que la disciplinan son totalmente diversas, según se trate de un contrato de trabajo por tiempo determinado o indeterminado. En el contrato por plazo indeterminado, a medida que el tiempo transcurre, el trabajador se vincula cada vez más estrechamente a la empresa. En

ese sentido, se vuelve más difícil, para el empleador, imponerle el despido injustificado. Con el tiempo el trabajador se arraiga en la empresa. El despido injustificado le causa un mayor daño y le proporciona el derecho de recibir una indemnización mayor, ya que debe ser proporcional al tiempo de servicio, siguiendo el criterio "forfaitaire" tradicional. En el contrato por plazo determinado, sucede lo contrario: los derechos del trabajador, ante una eventual rescisión injusta del contrato por iniciativa del empresario, disminuyen con el paso del tiempo. El transcurso de los días y los meses, en ese caso, lo aproximan al término natural de la prestación de servicios. Es lo contrario de lo que ocurre en relación con los contratos por plazo indeterminado, pues, el tiempo desvincula, progresivamente, al trabajador de la empresa ...Ese es el principal fundamento de la lucha declarada en las fronteras del derecho de trabajo contra los contratos de tiempo determinado, ya que constituyen, en el fondo, un obstáculo para la estabilidad del trabajador al señalar la transitoriedad de su permanencia en la empresa. En virtud de que la estabilidad (como se ha definido anteriormente) es el derecho de la permanencia en el empleo aún contra la voluntad del empresario, cuando no existen razones graves que justifiquen la desvinculación del trabajador, se comprende hasta qué punto el contrato por tiempo determinado es contrario a ese principio que constituye uno de los objetivos principales del derecho del trabajo contemporáneo."¹⁵

¹⁴.- Ley Federal del Trabajo, Ediciones Delma, 1997, p.9.

¹⁵.- RUSSOMANO, Mozart Victor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. Edit. UNAM. México, 1983, pp. 15-16.

De lo que se concluye que el contrato de trabajo por tiempo indeterminado es el ideal para encuadrarlo dentro de la figura de la estabilidad en el empleo mientras subsista la materia de trabajo; no así el contrato para obra o tiempo determinado SIC porque a medida que transcurre el tiempo, el trabajador va perdiendo su derecho a permanecer en el empleo, situación muy conveniente para el empresario por que ello le reditúa un ahorro en relación a las prestaciones adicionales al salario que percibe el trabajador que está contratado por tiempo indefinido, es decir, no tiene que efectuar pagos por concepto de vacaciones, prima vacacional, prima de antigüedad, etc., si son contratos por un término menor de un año, negándole al trabajador el derecho al ascenso y en su momento a la jubilación, entre otros beneficios.

Al respecto los autores Alberto y Jorge Trueba opinan que:

"El contrato de trabajo por tiempo indeterminado es el típico en las relaciones laborales, por lo que los contratos por tiempo fijo o para obra determinada constituyen la excepción, correspondiendo al patrón probar esta circunstancia, en los casos de litigio. Es la subsistencia de la materia del trabajo la que origina la prórroga del contrato o relación de trabajo..."¹⁶

Al analizar lo que él llama las vicisitudes de la relación laboral, Nestor de Buen Lozano señala:

¹⁶.- TRUEBA, Urbina Alberto y otro, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Editorial Porrúa, S.A., p. 32-33.

“ a).- Por regla general, la duración de la relación de trabajo es indefinida.

b).- Excepcionalmente podrá pactarse que se establece la relación por obra o tiempo determinados y excepcionalmente para la inversión de capital determinado, cuando se trate de la explotación de minas (artículo 38).

c).- La subsistencia de las causas que dieron origen a una relación determinada, prolonga la relación por el término necesario hasta que se cumplan los fines propuestos, independientemente de la fecha originalmente prevista para la terminación.

d).- Por regla general, los trabajadores no podrán ser separados de su empleo, sin causa justificada, de lo contrario podrán exigir la indemnización correspondiente o la reinstalación.

e).- Los patronos no podrán negarse a reinstalar a un trabajador, salvo que se trate de uno de los casos de excepción al principio de la estabilidad que marca la ley.

En virtud de lo anterior se concluye que la estabilidad en el empleo es, actualmente en México, un derecho relativo de los trabajadores. Por

ello puede afirmarse que, aún cuando sea de manera excepcional, la relación de trabajo puede concluir por voluntad exclusiva del patrón.”¹⁷

De los conceptos expresados por los tres últimos autores mencionados se concluye que existe una idea generalizada acerca de que el contrato por tiempo indeterminado, con las limitaciones que el propio de Buen señala en el sentido de que si el trabajador con su conducta tipifica una causal de rescisión de contrato este puede terminar a solicitud del patrón, es el único que puede encuadrar dentro de la figura jurídica de la estabilidad en el trabajo, por que su límite es la terminación o desaparición de la fuente de trabajo y no está sujeta a ninguna otra modalidad.

e.- Terminación y rescisión de la relación laboral.

Retomemos el problema desde otro ángulo, el de la terminación del vínculo laboral. En el Diccionario de la Real Academia Española encontré las siguientes definiciones, a propósito del tema de la disolución de las relaciones laborales:

“rescindir. Dejar sin efecto un contrato, obligación, etc.

rescisión. Acción y efecto de rescindir.”¹⁸

¹⁷- BUEN Lozano, Nestor de, Derecho del Trabajo, tomo I, Editorial Porrúa, S.A., México, 1976, p. 547.

Por su parte el maestro de la Cueva define la palabra rescisión aplicada al derecho laboral como "... la facultad que otorga la ley a uno de los sujetos de la relación jurídica para darla por concluida cuando el otro miembro de la relación comete alguna falta o incumple sus obligaciones."¹⁹

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo ha sufrido variaciones, o más bien adiciones importantes, a lo largo de su existencia. Las que interesan a nuestro tema se dieron en los años de 1970 y 1980.

En 1970 el artículo en mención fue adicionado con el último párrafo que señalaba: "El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión."

El doctor Trueba Urbina comentó el citado párrafo en los siguientes términos: "Se adicionó acertadamente este precepto con la disposición contenida en la parte final del mismo que obliga al patrón a dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión o despido. Esta obligación patronal tiene por objeto configurar con precisión la causal de despido y la fecha en que ésta surte efectos, a fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a la causal o causales de rescisión invocadas; la adición de que se trata es notoriamente trascendente en relación con los despidos de los trabajadores, por que el aviso escrito y la causal o causales que se

¹⁸.- Diccionario de la Lengua Española, Decimonovena edición, Madrid, 1970, Editorial Espasa-Calpe, S.A., p. 1137.

¹⁹.- Cueva, Mario de la, Derecho mexicano del trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., México, 1970, p. 808.

hagan valer en el mismo, como se ha dicho, configuran definitivamente la rescisión o despido, de manera que entre tanto no se le comunique al trabajador por escrito no surte efectos legales y no corre el término de prescripción para el ejercicio de las acciones, por una parte; y por otra, el patrón que rescinda o despida al trabajador por las causales que invoque en el aviso escrito, no podrá oponer como excepción otras causales distintas de las que motivaron el despido que comunicó al trabajador. En caso de que el patrón despida al trabajador sin darle aviso escrito, se genera la presunción de que el despido es injustificado y quedará obligado a probar que no despidió al trabajador o que éste abandonó el trabajo, pues de lo contrario se escudaría en el incumplimiento de un precepto imperativo para originarle al trabajador desventajas en el juicio laboral,..."²⁰

En nuestra opinión fue un avance substancial en beneficio de la estabilidad laboral, porque así podría tener conocimiento el trabajador de la fecha y el motivo del despido para, en su momento, hacer valer sus derechos como mejor le convinieran; aunque causó polémica tanto en el litigio como en la doctrina por que hubo resoluciones encontradas por parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en razón de que no se especificó si la falta de dicho aviso invalidaba el despido o no.

Baltasar Cavazos Flores opinó al respecto: "Consideramos que la falta de dicho aviso, no invalida el despido del trabajador y que el patrón

²⁰.- Trueba Urbina , Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Editorial Porrúa, S.A., p. 39.²⁰

está en posibilidad de esgrimir la causal o las causales que estime pertinentes precisamente en la audiencia de demanda y excepciones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Con toda oportunidad solicitamos la opinión de la Secretaría del Trabajo, la cual resolvió por oficio 0.000479 el 29 de Agosto de 1970, que el patrón que omita dar tal aviso se hace acreedor a las sanciones previstas por la Ley en el Artículo 886, que a la letra dice: <<Las violaciones a las normas de trabajo no previstas en este capítulo o en alguna otra disposición de esta Ley, se sancionarán con multa de cien a diez mil pesos, tomando en consideración la gravedad de la falta y las circunstancias del caso.>>

Por lo tanto es factible que un patrón que indicó a un trabajador que lo había despedido por alguna causal determinada, cambie su excepción y haga valer otra causal diferente, en la audiencia de demanda y excepciones.

Asimismo un patrón puede avisar a un trabajador que lo despide con fundamento en todas y cada una de las causales a que se refiere el artículo 47 y posteriormente en la audiencia de demanda y excepciones hacer valer sólo determinadas causales.

En la práctica los trabajadores se niegan a recibir la comunicación de despido o si bien la reciben, posteriormente pueden negar tal circunstancia.²¹

La adición en comento resultó ser benéfica al decir de los juristas pero poco efectiva por que en la práctica se dio la situación de que, en muchos de los casos, el patrón no hacía la notificación de rescisión y manifestaba haberlo hecho, o en su defecto era el trabajador quien se negaba a recibirla o a aceptar que la había recibido; no pudiendo comprobarse una u otra situación. Era entendible la práctica de los patrones de omitir dar cumplimiento al último párrafo del artículo 47 de la ley reglamentaria porque la misma ley minimizaba la obligación contenida, ya que en caso de omisión sólo aplicaba como sanción una multa económica, con lo cual se veía el afán proteccionista de la ley hacia la parte patronal y no imponía sanciones severas al empresario; porque por un lado lo obligaba a notificar por escrito, al trabajador, su determinación de rescindirle el contrato de trabajo por la o las causales contenidas en el mismo ordenamiento y por el otro sólo le imponía una sanción leve.

En consecuencia, el patrón tenía la oportunidad de decidir, en caso de ser demandado, de optar por negar el despido y ofrecer el trabajo para arrojarle la carga de la prueba al trabajador o fabricar una causal de despido y excepcionarse en consecuencia. Por su parte los trabajadores optaban por negar haber recibido tal comunicado con el

21.- Cavazos Flores, Baltasar. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada, 6ª edición, Editorial Trillas, México, 1979, p. 162.

único afán de que no transcurriera el término para demandar y evitar que prescribiera su derecho.

Por las razones antes expuestas y por muchas más, relativas al procedimiento, la Ley Federal del Trabajo se vio nuevamente modificada en 1980 y por cuanto hace al artículo 47, en su parte final, se adicionó de la siguiente manera:

“Artículo 47.- ... 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, proporcionado a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.”²²

Por principio de cuentas, con esta reforma, se limita al patrón, al dar contestación a la demanda, a esgrimir únicamente las excepciones derivadas de la causal o causales contenidas en su escrito rescisorio, para el caso de que hubiere reconocido haber despedido al trabajador. Así también, con esta adición se puede tener la certeza de que el trabajador va a ser notificado, ahora por medio de la Junta que

corresponda, de la fecha y causa o causas del despido. Además de que se sanciona al patrón con el argumento de que si omite dar aviso del despido, ya sea al trabajador directamente, o en caso de negativa, a través de la autoridad laboral, se considera que este es injustificado. Considero que con esta reforma se llevó a cabo un acierto en favor de la figura de la estabilidad y siguiendo uno de los principios generales del derecho como lo es la equidad, no sin dejar de considerar que no son pocos los empleadores que desconocen estas obligaciones y carecen también de asesores que los ilustren.

f.- Contratación Colectiva.

Con base en los Artículos 123 fracciones XVI y XVII de la Constitución y 356, 386 y algunas otras disposiciones de la vigente Ley Federal del Trabajo podemos hablar del derecho que tienen los trabajadores para acordar colectivamente con el patrón las condiciones en que se presta el servicio laboral contratado y, que más bien se trata de un derecho de los trabajadores y no del patrón.

Es importante esta precisión respecto al sujeto del derecho, por que la misma ley reglamentaria, en su artículo 387, establece la obligación del patrón de celebrar el contrato colectivo cuando lo solicite el sindicato al que pertenecen los trabajadores a su servicio; y respecto al contrato colectivo de trabajo lo define, en el artículo anterior al

²² -Ley Federal del Trabajo, Séptima Edición, Ediciones Delma, 1997, p. 18.

mencionado, como: "...el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

De lo que estamos claros es que las mejores condiciones de trabajo se han alcanzado en la contratación colectiva. Esta, en sindicatos tradicionales como los de los petroleros y ferrocarrileros, construyó un refinado mecanismo que otorga derechos y crea expectativas de derechos por demás interesantes para cada uno de los trabajadores incorporados al sector y con ello, un complicado laboratorio normativo-laboral y de relaciones de trabajo, amén de corrupción y otros vicios en perjuicio de los trabajadores.

La insurgencia sindical de la década de los sesenta también aportó ideas, desde su particular concepción, al esquema de la contratación colectiva, por ejemplo, brincando "topes salariales" en los casos en que económicamente se podía, a través de prestaciones complementarias al salario, demandando e incluso conquistando en algunos casos, cláusulas de participación de los trabajadores en la administración de la empresa, proponiendo y luchando por la nacionalización de sectores y algunas otras más.

De una u otra forma este proceso se dio más o menos negociado o con menos mano definitiva por parte del gobierno hasta mediados de la década de los setenta y será a partir de entonces que la

contratación colectiva tiene poco o nada que esperar. La política laboral, las condiciones de trabajo y vida de la clase trabajadora e incluso la suerte del desarrollo industrial o del sector productivo en concreto, serán determinadas cada vez más tajantemente por el aparato de gobierno. Vivimos, a partir de entonces, un proceso que implica cierre de empresas, reprivatización de sectores productivos, destrucción de contratos colectivos, fenómenos que no son ajenos a la lógica de la economía internacionalizada que a nuestro país le tocó jugar.

Las repercusiones negativas del sindicalismo en la contratación colectiva son definidas por el Maestro Alfonso Bouzas Ortíz de la siguiente manera:

“Desde la década de los treinta y con base en la primera ley reglamentaria del Artículo 123 se crearon condiciones que posibilitarían el desarrollo de un sindicalismo de las características que presenta en nuestro país. Corporativismo, vinculación de las direcciones sindicales al aparato de gobierno, prestaciones a la organización, espacios de poder tanto económico como político y algunas otras cuestiones semejantes, han provocado una absoluta desnaturalización de los objetivos de la organización, han gestado incluso sindicatos sin trabajadores con direcciones ‘administradoras’ y ‘buscadoras’ de contratos en donde aquéllos no están presentes o es indiferente su presencia e intereses. Esta es la realidad de un sindicalismo corporativo, del que mucho se ha dicho que se organiza

garantizando el dominio de las clases explotadoras, que agrupa y controla a la cuarta parte de la fuerza productiva."²³

g.- Estabilidad en el Empleo.

Primeramente vamos a analizar las ideas que nos han expresado los teóricos acerca de lo que vamos a entender por **estabilidad en el empleo** y sus opiniones sobre su aplicación, que involucra tanto a las autoridades laborales, como a los patrones y a los trabajadores.

Este concepto jurídico que ha sido dividida en **absoluta y relativa**, Mario de la Cueva la explica así: "Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador. Y se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización."²⁴

²³.- Bouzas Ortíz, Alfonso, Modernidad y Legislación Laboral, Taller Editorial del DRS/UAM-X, México, 1990, p. 101.

²⁴.- CUEVA, Mario de la, **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**, Editorial Porrúa, S.A. p. 218.

Es decir, en los supuestos de la primera, el patrón tiene el impedimento de dar por terminada la relación laboral y cuando lo hace, la obligación de probar la causa fundada del despido, para disolver el vínculo laboral que tiene establecido con el trabajador; y en la segunda tiene la opción de despedirlo, independientemente de que sea apegado a derecho o no su proceder, con la consabida sanción de indemnizar al trabajador. Por tanto respecto de la estabilidad relativa, en el caso de nuestra legislación me pregunto ¿le sirve de algo al trabajador despedido demandar, como prestación principal, la reinstalación en su empleo?.

Tomemos en cuenta los siguientes elementos: El trabajador despedido tiene la opción de demandar la reinstalación o la indemnización, pero el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo establece claramente las sanciones que se derivarían del supuesto de que habiendo sido demandada la reinstalación, el patrón se niegue a ella: "...Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta: I.- Dará por terminada la relación de trabajo; II.- Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario; III.- Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II, y IV.- Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162. Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado "A" de

la Constitución.²⁵ Es decir, el patrón finalmente tiene la potestad, por encima de la autoridad que dictó un laudo, para decidir si le conviene más someterse a la condena o negarse e indemnizar al trabajador; y entonces me pregunto ¿dónde está el alcance de la estabilidad laboral relativa? Por que sí bien es cierto que la ley sanciona al patrón también lo es que no lo obliga a cumplir su mandato.

En relación a estas inquietudes, el mismo De la Cueva nos dice:

“... Una estabilidad absoluta parece difícil de lograr, para no decir imposible, porque en algunas hipótesis podría ser contraria a la naturaleza de las cosas y por que podría conducir a la destrucción de derechos humanos que exigen el mismo respeto que los derechos sociales; así, a manera de ejemplo, y a reserva de volver al tema, no es posible obligar a ningún ser humano a convivir en su hogar con un trabajador doméstico. Pero esa y otras hipótesis, más que una concesión a la voluntad del patrono, son causas justificadas de disolución impuestas por la naturaleza de las cosas en concordancia con los principios supremos del derecho. Pero en sentido inverso, una estabilidad relativa que llegara al extremo de conceder una libertad absoluta a la voluntad del patrón, sería la negación de la institución y nos regresaría a los años del imperio del derecho civil y de la autonomía de la voluntad del patrón, cuando el trabajador entregaba su dignidad ante el temor del mañana inmediato...”²⁶

²⁵.- **Ley Federal del Trabajo**, Ediciones Delma, 1997, p. 376.

²⁶.- CUEVA. *Ibid.* P. 219.

Retomando mis palabras anteriores, encontré que no difiero de la idea de Mario de la Cueva acerca de la inexistencia de la estabilidad laboral por que al respecto nos dice: "Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Suprema Corte de Justicia aceptaron la argumentación de los patronos, pero al crearse la Cuarta Sala del tribunal, sus integrantes conmovieron a la Nación con una de las más brillantes y mejor fundadas ejecutorias, la ya citada de Gustavo Adolfo de la Selva, digna compañera de las famosas sentencias del inolvidable Ignacio Vallarta. Los argumentos de la Cuarta Sala se convirtieron en el estandarte de la doctrina para la defensa de la imperatividad de los derechos del trabajo: la frac. XXII del Artículo 123 concede a los trabajadores dos derechos, la reinstalación o el pago de una indemnización. La frac. XXI de la misma norma constitucional no puede tener aplicación cuando el trabajador intenta la acción de cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, en primer lugar, porque el estado tiene la obligación de resolver los conflictos jurídicos que surjan entre los particulares, por lo que es inadmisibile la negativa de una de las partes a someterse al arbitraje del órgano competente del estado o a aceptar el laudo que dicte; y en segundo lugar, porque su aplicación haría inoperante la fracción veintidós, disposición que concede a los trabajadores dos derechos, entre los que libremente puede elegir, pero si el patrono pudiera negarse a cumplir la sentencia de reinstalación, la elección, en realidad, pertenecería al empresario, pues la efectividad de los derechos dependería de su arbitrio. Por otra parte, si se aplicara la fracción veintiuno, se desnaturalizaría el sentido de la veintidós; esta fracción diría: el trabajador tiene dos derechos, el de pago de una

indemnización de tres meses de salario y otro que consistiría, a elección del patrono, en la reinstalación en el trabajo o en el pago de aquella indemnización a la que se agregaría una cantidad adicional por concepto de daños y perjuicios, una solución contradictoria con la finalidad de la fracción veintidós. Finalmente, los principios del derecho mexicano se derrumbarían: la estabilidad en el trabajo dependería de la voluntad del patrono y los derechos adquiridos por el trabajador en la empresa perderían su base de sustentación.²⁷ Lo que nos lleva a reflexionar acerca de que la creación de la Ley Federal del Trabajo y su posterior reforma en el año de 1970 se dieron con la finalidad de favorecer a la parte patronal, remontar la tesis de jurisprudencia que la Corte había establecido e imponer el criterio de que el que tiene el derecho de decidir sobre si se le reinstala o indemniza es el patrón y aunado a ello establecer la vía mas larga para que los trabajadores alcancen el respeto de sus derechos, es decir después de que prácticamente tienen colapsado al patrón, pasan al ejercicio de lo que la Constitución les otorga, antes no, con todas las implicaciones que tiene y que van desde el hecho de que apuestan los patrones a que buen número de las demandas que en su contra se entablan, los trabajadores las abandonan o las pierden no porque no tengan derecho sino porque carecen de pruebas o cometen errores técnicos que benefician al empleador.

El nacimiento de la figura jurídica que nos ocupa se da en el momento en que los constituyentes de Querétaro incorporan los derechos esenciales de la clase trabajadora a la Carta Magna, precisamente en

²⁷.- CUEVA, *ibid.* P. 219.

su artículo 123. Así tenemos que Mozart Victor Russomano en su libro sobre La Estabilidad del Trabajador en la Empresa cita de uno de los Constituyentes mexicanos: "La miseria es la peor de las tiranías. Su causa más frecuente es la carencia o la pérdida del empleo, por que entraña la falta de ingresos para subsistir el trabajador y su familia. Estas palabras fueron pronunciadas por Heriberto Jara en la Asamblea Constituyente de Querétaro, en su discurso del 26 de diciembre de 1916."²⁸ Palabras que no pueden ser más elocuentes para describir la falta de estabilidad en el empleo existente en aquella época y que sufrían los trabajadores sin esperanza alguna. Y si mucho me apuran, podría afirmar, sin temor a equivocarme, que no ha cambiado mucho la situación en nuestra época. Se podrían combatir mis palabras argumentando que existen requisitos establecidos en la ley reglamentaria para despedir a un trabajador sin responsabilidad para el patrón; y es cierto, pero también lo es que en la práctica estos cuentan con el manto protector de la misma ley y de la autoridad laboral para desvirtuar los preceptos legales que amparan la estabilidad laboral de los trabajadores, y resolver en consecuencia, dando la opción al patrón de decidir si el trabajador se queda o se va de su empresa.

No se deja de lado el hecho de que nuestra economía es tambaleante y que los empleadores no perciben las ganancias de antaño, pero ello no es justificación para sacrificar al más desvalido, y al respecto el mismo autor opinaba que: "En el actual período de crisis económica a

²⁸.- RUSSOMANO, Mozart Victor, **La estabilidad del trabajador en la empresa**, Edit. UNAM, México, 1983, p. 41.

nivel mundial, ante las cifras crecientes de desempleo y subempleo, el tema de la estabilidad en el trabajo vuelve a cobrar gran importancia; es fundamental para el buen desarrollo de cualquier economía nacional, asegurar la permanencia en el empleo a los trabajadores...”

29

Por su parte Mario de la Cueva nos dice acerca del tema que: “La idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quién fue su autor, como una idea - fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera... 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 patrón, 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. La estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, por que su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, por que su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. De estas sus dos finalidades se desprende su esencia: la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro...”³⁰

²⁹.- ibidem p. 41.

³⁰.- CUEVA, ibid p. 258.

Palabras que analizan profundamente el contexto y de su lectura se advierte que no sólo se refiere a la estabilidad que se pudiera obtener con un trabajo seguro en el presente, sino a la preparación que todo individuo debe observar para vivir su vejez con dignidad, es decir, nos habla de antigüedad en el empleo para que, en su momento, el trabajador pudiera retirarse y disfrutar de una pensión decorosa para subsistir en su vida inactiva, lo cual no puede suceder si no existe la estabilidad en el empleo. Pero la propia crisis económica y el dramático deterioro salarial al que se ha llegado obliga a los trabajadores a postergar su legítimo interés en la estabilidad en el empleo a cambio de un menos mal salario, a olvidarse de que tendrá inevitablemente que llegar a la vejez y vender hoy en mejores condiciones salariales su fuerza de trabajo sin ninguna garantía futura.

En opinión de Mario L. Deveali "La estabilidad, en sentido propio, consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral (o sea, en el caso de existir jubilación o pensiones por vejez o incapacidad, hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas."³¹

Hirosé Pimpao dice de la estabilidad que: "Es el derecho que todo individuo adquiere al lugar que ocupa, después de un cierto lapso al servicio efectivo de un particular, del Estado o de los antes antárquicos, durante el cual demuestra su capacidad para el

desempeño del cargo, no pudiendo ser despedido sino en virtud de falta grave o de un motivo justo, debidamente comprobado en el expediente administrativo.”³²

Horacio D. J. Ferro la considera como: “El tratamiento jurídico especial que se da a quien se halla en determinadas condiciones, es decir, quien reviste la calidad de permanente; sin embargo, el trabajador puede tener esa calidad, mas no por eso deberá ser declarado estable. Para que ello ocurra, es necesario que medie una limitación a la facultad de poner fin a la relación, es decir, que exista la protección jurídica a que nos hemos referido.”³³

Ludovico Barassi hace mención a que: “...la estabilidad implica el tratamiento jurídico especial que se da a quien se encuentra en determinadas condiciones, es decir, a quien reviste la calidad de permanente.”³⁴

Ernesto R. Katz considera que es: “Derecho del trabajo a conservar el puesto toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas.”³⁵

³¹.- DEVEALI, Mario L., **Lineamiento de derecho del trabajo**, 1953, p. 265.

³².- Citado por Guillermo Cabanellas en **Contrato de Trabajo**, parte general, volumen III, 1953, p. 154.

³³.- FERRO, Horacio D.J., **El derecho a la estabilidad**, 1954, p. 144.

³⁴.- BARASSI, Ludovico, **Tratado de derecho del trabajo**, tomo II, 1953, p. 288.

³⁵.- KATZ, Ernesto R., **La estabilidad en el empleo**, 1957, p. 3.

Erich Molitor al hacer mención a la estabilidad nos dice que: "Como el contrato de trabajo por lo general representa la única base de la existencia de los trabajadores y de sus familias, ellos tienen un interés especial en su protección contra el despido. Por consiguiente, aspiran a un amparo que, jurídicamente, debe traducirse en la estabilidad en el empleo."³⁶

Hugo Italo Morales la define así: "La estabilidad es un derecho que se concede a los asalariados el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato."³⁷

El autor antes mencionado hace una clasificación de los diferentes conceptos de estabilidad y los define a continuación:

"Estabilidad absoluta. Siempre obliga al patrón a reinstalar, mientras subsistan las condiciones que motivaron la prestación del servicio.

"Estabilidad relativa. Se encuentra en las mismas condiciones que la anterior, pero admite excepciones por razones técnicas, económicas, éticas, etc.

³⁶.- MOLITOR, Erich, **Die Kündigung (La denuncia)**, citado por Ernesto R. Katz, ob. cit., p. 1.

³⁷.- ITALO, Morales, Hugo, **Estabilidad en el empleo**, Editorial Trillas, S.A. de C.V., 1987, p.19.

“**Estabilidad impropia.** Jamás se traduce en la obligación de reinstalar y en todos los casos, se sustituye por el pago de una indemnización compensatoria por los daños y perjuicios que ocasiona la separación sin causa...”³⁸

En nuestro concepto la última de las definiciones antes descritas es un absurdo por que deja al trabajador en manos de los caprichos del patrón, sin oportunidad de tomar la opción de regresar al trabajo, que finalmente es el objetivo de la multicitada estabilidad.

Ahora bien, Nestor de Buen Lozano considera que: "La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia 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 natural."³⁹

En mérito de lo anterior se entiende que existen varios tipos de contratos, como lo es el de tiempo determinado, por obra determinada y por tiempo indefinido, tal y como nos lo marca la Ley Federal del

³⁸.- Ibidem, p. 23.

³⁹.- BUEN, Lozano Nestor de, **Derecho del Trabajo**, tomo I, p. 547.

Trabajo en su artículo 35, y por supuesto no hay controversia en los dos primeros por lo que se refiere a la duración de la relación laboral; pero por cuanto hace al último de los mencionados, hablar de "terminación natural" como lo hace de Buen, da pie a que se divague sobre el asunto, dada su amplitud conceptual, y si la aplicamos a la estabilidad se formaría un amplio abanico de posibilidades para dar por terminada una relación laboral sin perjuicio para el patrón, dando al traste con esta figura. Lo que sí me queda claro es que la intención de los constituyentes de la Carta Magna de 1917 fue clara y de buena fe hacia la clase obrera, al introducir, por primera vez, la disposición de que los trabajadores no serían despedidos sin causa justificada y en caso de lo contrario, se generaría el derecho a ser indemnizados con el importe de tres meses de salario.

La opinión de Trueba Urbina respecto de la dualidad de la estabilidad laboral en nuestro país es en el sentido de que debe imperar la estabilidad absoluta y no la estabilidad relativa; y crea una gran polémica al hablar de las reformas de 1962 "fuera de los casos en que por disposición de la Ley el patrón podrá eximirse de reinstalar al trabajador o de cumplir el contrato de trabajo, mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes, el principio constitucional de estabilidad en el empleo y en la empresa deberá aplicarse rigurosamente, mediante el ejercicio por parte del trabajador de la

acción correspondiente, a fin de hacer efectiva la reinstalación del trabajador en los casos de despido arbitrario o injusto.”⁴⁰

Respecto a la reforma de 1962 a la Ley Federal del Trabajo opina Alberto Trueba U. que:

“Desde que fue publicada la reforma la atacamos de contra revolucionaria porque tenía por objeto modificar la estabilidad absoluta de los trabajadores, por una estabilidad relativa, pues no debe olvidarse por ningún motivo que el Derecho Mexicano del Trabajo, en el Artículo 123, por primera vez en México y para el mundo, consignó exclusivamente derechos en favor de los trabajadores, y a la luz de la teoría revolucionaria del precepto y de nuestra teoría integral, el derecho del trabajo es exclusivo de los trabajadores y cualquier excepción que lo desvirtúe introduce conceptos capitalistas que quedarán nulificados frente a la teoría general del precepto constitucional. Por supuesto que independientemente de que la Ley reglamentaria no puede introducir excepciones a los principios fundamentales de carácter social del artículo 123, tales excepciones nacieron heridas de inconstitucionalidad; sin embargo, las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la nueva de 1970 siguen el sentido capitalista de la reforma que algún día será modificada por la

⁴⁰ - TRUEBA Urbina, Alberto, **Nuevo Derecho del Trabajo**, Editorial Porrúa, S.A., México 1975, p. 300.

fuerza de la clase obrera, para colocar el Artículo 123 a la altura revolucionaria que merece.”⁴¹

Para la permanencia de la estabilidad en las relaciones de trabajo, se deben regular los principios emanados de la ley para que la balanza no se incline injustamente hacia ninguna de las partes, llámense patrones o llámense trabajadores, tal y como lo pretende en su principio de equilibrio en las relaciones laborales, establecido en la ley reglamentaria de la materia en su artículo 2º : “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”⁴², en sí, la finalidad primordial de nuestro derecho es lograr el equilibrio en las relaciones laborales, tal y como lo expresaron en su momento los constituyentes al celebrarse los debates que culminaron con nuestra Carta Magna, luego de vivir las arbitrariedades cometidas por los patrones de esa época, que veían al trabajador como algo menos que un esclavo, al que no le debían ningún tipo de consideración por la labor desempeñada.

La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación laboral y que puede disolverse por la voluntad del trabajador, sobre la base de causas justificadas y tipificadas en la propia ley, por la del patrono, del incumplimiento de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los integrantes de la relación, pero en la realidad sucede que la mayoría de las veces es el patrón quien da por terminada la relación

⁴¹.- TRUEBA, Urbina Alberto., **Nuevo Derecho del Trabajo**. Editorial Porrúa, S.A., México 1975, p. 300.

laboral con el trabajador por causas ajenas a las que le concede la ley. Por que para el trabajador siempre es más importante conservar el empleo por los beneficios presentes y futuros que obtendría, que renunciar por un mero capricho, cuando es de todos sabido que el índice de desempleo actualmente es cada vez más elevado en nuestro país y que el único deseo del trabajador es permanecer en él.

Por otro lado, en el concepto de la estabilidad existe la regla que establece presuncionalmente que, en principio, toda relación de trabajo se entiende celebrada por tiempo indefinido, es decir amparada por la estabilidad y salvo en los casos expresamente previstos por la legislación laboral en su artículo 35 que a la letra dice: "ARTICULO 35.- Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado"⁴³, excepciones que en todo caso corresponden a la naturaleza misma del trabajo y que, en un momento dado, será siempre el patrón quien deberá comprobar el hecho de que el trabajo desempeñado a su servicio es por obra o tiempo determinado.

h.- Concepto de sindicatos.

⁴².- Ley Federal del Trabajo, Ediciones Delma, 1997, p.1.

⁴³.- Ley Federal del Trabajo, Ediciones Delma, 1997, p.12.

El fenómeno colectivo en materia laboral resulta reciente en nuestro país, si lo comparamos con Estados de antigua tradición obrero-patronal. Hubo algunos brotes tendientes a la creación de esta figura durante el mandato de Porfirio Díaz, pero es hasta concluida la Revolución y hasta, aproximadamente, diez años después de promulgada la Constitución de 1917, nacen los sindicatos con los primeros movimientos obreros.

La Ley Federal del Trabajo, artículo 356, define a esta figura como "...una asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

La ley contempla diversos tipos de sindicatos, como son gremiales formados por trabajadores de una misma rama; de empresa, los trabajadores que prestan sus servicios para la misma empresa; industriales, formados por trabajadores que prestan servicios a dos o más empresas del mismo ramo industrial; nacionales de industria, con trabajadores que prestan servicio a empresas de la misma rama industrial ubicadas en dos o más entidades federativas y de oficios varios integrados por trabajadores de diversas profesiones.

Consideramos que dos fueron las causas que dieron consolidación al sindicalismo, fueron el que se suprimiera la prohibición de que los sindicatos pudieran intervenir en política y el impulso industrial surgido después de la segunda guerra mundial.

Para el doctor de Buen, la naturaleza del registro de los sindicatos es uno de los puntos oscuros del derecho laboral. En México se concede tal cúmulo de facultades discrecionales a la autoridad que, según él, se ha desvirtuado el propósito jurídico del mismo.⁴⁴

Los requisitos para el registro de un sindicato, se encuentran establecidos en el artículo 365 de la ley reglamentaria y son copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros, nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en donde se prestan los servicios; copia autorizada de los estatutos; y copia autorizada del acta de asamblea donde se eligió la directiva.

En teoría se garantizan, en la ley fundamental y en la reglamentaria, la libertad y autonomía de las organizaciones sindicales, pero en la práctica pesan más los reglamentos internos de la Secretaría del ramo, de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y demás tribunales del trabajo que están al servicio de los intereses políticos.

En los casos de revisión de contratos colectivos y en el ejercicio del derecho de huelga, los derechos de los trabajadores se ven gravemente afectados por el papel que juegan las Juntas de Conciliación y Arbitraje al usar todos los trucos legales e ilegales para obstruir sus derechos. Es práctica común de las autoridades, la negativa a otorgar registro a los sindicatos, aún cuando hayan

⁴⁴ BUEN Lozano, Nestor de, **Derecho del trabajo, Tomo II**, editorial Porrúa, S.A., México, 1985, pp. 711-717.

cumplido con los requisitos que marca la ley; la declaratoria de inexistencia de cuanta huelga se promueva y que haya cumplido con los requisitos legales, así como la negativa a otorgar la toma de nota a los comités ejecutivos legalmente electos, que definitivamente hacen nugatorio el derecho de los trabajadores. Para que exista un sindicato no cuenta la voluntad de los trabajadores sino el registro de la Secretaría del Trabajo.

Pero hay algo que todavía es más grave: la indiferencia de los dirigentes sindicales que se han vuelto títeres y cómplices del corporativismo oficialista, afectando los más elementales derechos de los trabajadores al modificar y mutilar los contratos colectivos de trabajo.

II.-ANÁLISIS HISTÓRICO-JURIDICO DE LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL.

1).Antecedentes Históricos del Artículo 123 Constitucional relativos a la Indemnización.

1.1.Primer antecedente.- Al realizar esta investigación localicé

como primer antecedente normativo en la materia que nos ocupa el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, Estatuto que fue aprobado el 15 de mayo de 1856 y que precisamente en su Artículo 33, a la letra dice: "Los menores de catorce años no pueden obligar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores, y a la falta de ellos, de la autoridad política. En esta clase de contratos y en los de aprendizaje, los padres, tutores, o la autoridad política en su caso, fijarán el tiempo que han de durar, y no pudiendo exceder de cinco años, las horas en que diariamente se ha de emplear el menor; y se reservarán el derecho de anular el contrato siempre que el amo o el maestro use de malos tratamientos para con el menor, no

provea a sus necesidades según lo convenido, o no le instruya convenientemente."⁴⁵

Considero como primer antecedente de nuestro tema de estudio el antes mencionado, toda vez que, como de su lectura se desprende, se hace referencia al "tiempo en que ha de durar la jornada de trabajo", a la existencia del contrato laboral de aprendizaje, tema que aún cuando no se desarrolla evidentemente nos habla de un contrato temporal o con temporalidad limitada por su propia naturaleza, de una temporalidad máxima de cinco años y de "la anulación del contrato por causas imputables al patrono".

Si bien es cierto, en este primer decreto en la materia, aún no se habla de estabilidad en el empleo y mucho menos de indemnización constitucional, ya considera ciertos privilegios para los menores de edad con la intervención directa de los padres o tutores y una opción de dar por terminado el contrato de trabajo por malos tratamientos originados por el patrono. Creemos que esta disposición fue un avance significativo, en favor de la clase trabajadora, porque anteriormente se veía al obrero o se le trataba simplemente como un esclavo con obligaciones y sin derechos.

Esto es, los legisladores empezaron a hacer conciencia acerca de la clase social menos favorecida y sobre todo a considerar como norma fundamental el reconocimiento y protección de los derechos de la clase trabajadora. Las anteriores ideas las expresamos no sin anotar

⁴⁵.- México a Través de sus Constituciones. Tomo VIII, pp. 614-615.

que el razonamiento sobre el problema de la estabilidad en el empleo, para estos años, es precisamente el contrario al que ahora nos ocupa; en vez de garantía de trabajo, entonces las reflexiones del legislador eran sobre la no obligatoriedad de prestar servicios, reflexiones que mantendrán este tono hasta después de 1917.

1.2. Segundo antecedente.- El siguiente antecedente en el tema lo encontramos en la Comunicación de José María Lafragua a los Gobiernos de los Estados con la que les remite el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana. Esta comunicación fue fechada en la Ciudad de México el 20 de Mayo de 1856 y en su parte relativa dice:

"... La Sección Quinta es la ofrecida Ley de Garantías Individuales... En ésta Sección se proclama la abolición de la esclavitud, se establecen bases para el servicio personal."⁴⁶

Ratificamos nuestra idea de que este es antecedente del tema en tanto que hablar de estabilidad en el empleo, es hablar del otro polo del mismo problema o sea del trabajo forzado, de la esclavitud y reiteramos que en todo caso para estos años la lógica de la

normatividad en la misma temática aprecia el problema contrario al de la estabilidad; el trabajo forzado o en contra de la voluntad del trabajador.

Apréciese cómo para estos años la discusión normativa no podía transitar hacia la lógica capitalista de ofrecer la estabilidad en el empleo, en tanto que las demandas más sentidas estaban vinculadas con el trabajo forzado, con la necesidad de libertad del hombre y garantía de ésta y, por supuesto, no existía sensibilidad respecto de otro problema que aún no vivía la sociedad y que era el de que el trabajador no podía quedar al libre juego del mercado, de la oferta y la demanda, con todas sus consecuencias.

1.3. Tercer antecedente.- En este antecedente encontramos un Reglamento del Decreto que concede facilidades a la inmigración extranjera, expedido por Maximiliano el 5 de Septiembre de 1865, alusivo a la abolición de la esclavitud:

Artículo 6º: "Los inmigrantes que desearan traer consigo o hacer venir operarios en número considerable, de cualquiera raza que sean, quedan

⁴⁶.- México a Través de sus Constituciones. Tomo VIII. p. 615.

autorizados para verificarlo; pero estos operarios estarán sujetos a un reglamento protector especial.

Reglamento.- Conforme al artículo 6º del presente decreto, Ordenamos lo siguiente:

1º. Con arreglo a las leyes del Imperio, todos los hombres de color son libres por el sólo hecho de pisar el territorio mexicano."⁴⁷

Aquí encontramos que, para estos años, no sólo se dio protección a la garantía de libertad de los ciudadanos mexicanos, sino también a cualquier extranjero que ingresara a nuestro país, por el simple hecho de hacerlo. Por cuanto hace a nuestros legisladores y al estudio que nos ocupa, considero que los primeros iniciaron el despertar de un letargo que había sumido a la clase menos favorecida, a un estado de ciudadanos de segunda clase por su condición de ser trabajadores. No dejamos de lado que en el siglo XIX al hablar de trabajadores se pensaba inmediatamente en los campesinos sin atribuirles mayor capacidad que la de arar la tierra; que el desarrollo industrial y el trabajo en el comercio era limitado por lo que consideramos este despertar como un paso gigante hacia la superación de nuestra nación, dando con ello oportunidad a los menos favorecidos para vislumbrar un horizonte más amplio de bienestar social.

1.4. Cuarto antecedente.- En la investigación del tema motivo de este estudio, se localizó un cuarto antecedente del Artículo 123 Constitucional, en un Decreto que libera las deudas de los trabajadores del campo, expedido por Maximiliano el 1º de Noviembre de 1865, que decía:

"Artículo 1º.- Los trabajadores del campo son libres para separarse en cualquier tiempo de las fincas en que se hallen ocupados, con tal que no tengan ninguna deuda a su cargo, o satisfaciéndola en dinero al contado en caso de tenerla. Los dueños o arrendatarios de las fincas tienen igual libertad para despedir a sus trabajadores cuando les pareciere conveniente."⁴⁸

Con este antecedente se hizo un intento importante, aún cuando limitado al el hecho de que se tuviera o no deudas, hacia la liberación de los trabajadores del campo con motivo de la esclavitud a la que se encontraban sometidos con las vergonzosamente famosas tiendas de raya, propiedad de los patronos, las cuales eran el vehículo ideal para obligarlos a servirles por el resto no tan sólo de sus vidas sino también

⁴⁷.- México a Través de sus Constituciones. Tomo VIII. pp. 614-615.

⁴⁸.- México a Través de sus Constituciones. Tomo VIII.p.617.

de las de sus descendientes al pagarles su salario en especie, que siempre elevaban su valor por encima del precio real de lo adquirido, dando con ello pie a que se adquiriera una deuda mayor a lo obtenido con el producto de su trabajo.

Decimos que fue un intento de liberación por que no deja de ser sorprendente el hecho de que la libertad se viera reconocida en el contexto de que no se tuvieran deudas pendientes, dando con ello oportunidad a los patronos de someter a sus trabajadores con motivo de las deudas adquiridas por éstos últimos, abusando de su ignorancia.

Del mismo texto se desprende que "los dueños o arrendatarios de las fincas" tenían la misma libertad para despedir a los jornaleros en el momento en que así lo creyeran conveniente, disposición que nos permitimos señalar que, por primera vez y de manera directa, tocará el problema de la estabilidad y sensibilizará a la clase trabajadora o será expresión de esta sensibilidad alcanzada, respecto de una cuestión hasta entonces no tocada: ¿Es libertad del patrón despedir al trabajador cuando lo determine?, o. por el contrario, ¿Qué tipo de derechos adquiere el trabajador por el mero hecho de vincularse, comprometerse con el patrón y garantizarle que al día siguiente contará con la mano de obra que requerirá?

En el mismo Decreto que se comenta, se ordenó el pago de los salarios a los jornaleros única y exclusivamente en moneda corriente, para evitar el exceso por parte de los patronos, cuestión que no

dejamos de referir, aún cuando no la citamos porque sabemos que esta era otra de las partes importantes del problema que se vivía: Acabar con las tiendas de raya.

1.5. Quinto antecedente.- En relación con la figura jurídica de la indemnización constitucional, encontré que Porfirio Díaz dictó un laudo el 4 de enero de 1907, con el cual ponía fin a los conflictos laborales de los trabajadores en el ramo textil de Puebla y Tlaxcala, en el que resuelve:

"Artículo Quinto: Los obreros que tengan alguna reclamación o solicitud que hacer, la presentarán personalmente, por escrito que firmarán ellos mismos, al Administrador, quien deberá comunicarles la resolución que se dicte a más tardar en el término de quince días. Los obreros quedan obligados a continuar en el trabajo durante el tiempo que dilate la resolución, y cuando esta se les dé a conocer no quedaren satisfechos, podrán separarse del trabajo."⁴⁹

En esa época y con la resolución que antecede se evoluciona la figura jurídica de la indemnización constitucional, causa del estudio que nos ocupa, al conceder a los obreros el poder inconformarse con alguna situación relativa al desempeño de su trabajo. Pero aún no se establecían las consecuencias de las acciones intentadas tanto del obrero como del patrón. Así las cosas, seguía inconclusa la posibilidad del trabajador de hacer reclamo alguno por las posibles arbitrariedades de los patronos, ya que del texto mismo se aprecia que sólo lo autorizaba a separarse de su trabajo sin darle posibilidades de continuar en él, más aún, quien dictaba la resolución relativa al problema lo era el mismo patrón o administrador de la fuente de trabajo, que obviamente era siempre en beneficio de sí mismo o de la empresa a su cargo y por lo tanto no es de esperar que garantizara un derecho mínimo a la estabilidad en el empleo. Con esta situación la clase trabajadora tenía dos alternativas: continuar en su trabajo haciendo caso omiso de su inconformidad o solicitud, o en el peor de los casos separarse del mismo con el consecuente desempleo que no sería motivado por falta alguna del trabajador sino de las lagunas derivadas por las leyes de entonces, hecho que constituía un menoscabo para la raquítica economía del jornalero y de su familia.

En febrero de 1913, Venustiano Carranza obtuvo por decreto de la Legislatura de Coahuila la orden de desconocer al gobierno de Huerta y en camino hacia Monclova, donde instalaría el Palacio de Gobierno, pasa por la Hacienda de Guadalupe, lugar en el que se dicta el famoso Plan de Guadalupe el 26 de Marzo de 1913, que a la letra dice:

49.- México a Través de sus Constituciones. Tomo VIII, p.620.

"Primero. Se desconoce al general Victoriano Huerta como Presidente de la República. Segundo. Se desconoce también a los Poderes Legislativo y Judicial de la Federación. Tercero. Se desconoce a los gobiernos de los estados que aún reconozcan a los poderes federales que forman la actual administración, treinta días después de publicado este plan. Cuarto. Para la organización del Ejército encargado de hacer cumplir nuestros propósitos, nombramos como Primer Jefe del Ejército, que se denominará "Constitucionalista", al ciudadano Venustiano Carranza, gobernador del estado de Coahuila. Quinto. Al ocupar el Ejército Constitucionalista la ciudad de México, se encargará interinamente del Poder Ejecutivo el ciudadano Venustiano Carranza, Primer Jefe del Ejército, o quien lo hubiera sustituido en el mando. Sexto. El Presidente interino de la República convocará a elecciones generales tan luego como se haya consolidado la paz, entregando el poder al ciudadano que hubiese sido electo. El ciudadano que funja como Primer Jefe del Ejército Constitucionalista en los estados cuyos gobiernos hubieren reconocido al de Huerta, asumirá el cargo de gobernador provisional, y convocará a elecciones locales, después de que hayan tomado posesión de sus cargos los ciudadanos que hubieren sido electos para desempeñar los poderes de la Federación, como lo previene la base anterior."⁵⁰

Entre los firmantes se encontraban Francisco J. Mújica, Jacinto B. Treviño, Lucio Blanco, entre otros.

⁵⁰ ...- Krauze, Enrique, Biografía del Poder, Editorial Fondo de Cultura Económica, S.A de C.V., Tomo 5, pp. 35-36.

De esta serie de antecedentes podemos resumir una serie de consecuencias en el tratamiento del tema hasta antes de 1917:

1.- La lógica de la discusión, como ya tenemos señalado era al revés, ¿Cómo garantizar la no esclavitud u obligatoriedad de prestar servicios.

2.- Como consecuencia del momento en el que el país vivía sus relaciones sociales de producción, que algunos autores (Pablo González Casanova, Adolfo Guilly, Arnaldo Córdova) caracterizan de precapitalista, es cuestión que no entramos a discutir, pero que en base a la autoridad académica que tienen, nos permitimos plantear como supuesto importante que la discusión sobre el tema no podía ser en el contexto de la estabilidad en el empleo, porque ésta será propia de una etapa de desarrollo capitalista con cierto grado de evolución, pero finalmente como lo tenemos anotado con anterioridad, transitan ambas discusiones sobre el mismo tópico: En qué condiciones temporales se realiza el vínculo laboral, hasta dónde se encuentra libre el trabajador para dedicarse a la actividad que le plazca y dentro de esta libertad ¿qué protección y garantía tiene por el mero hecho de ser trabajador?

2).- Constitución Política de 1917.

Tratemos de encontrar en los debates del Congreso Constituyente cómo se dio este cambio de la no obligatoriedad en el trabajo a la estabilidad en el trabajo, como derecho, en la discusión del tema.

2.1. Posiciones de los Constituyentes respecto de la Indemnización Constitucional.

Con la intención de actualizar la Constitución de 1857, el Primer Jefe de la nación, Venustiano Carranza, promulgó un decreto de reformas al Plan de Guadalupe el día 14 de septiembre de 1916, que le autorizaba para convocar a elecciones para un Congreso Constituyente.

Carranza en materia laboral propuso, el 1º de Diciembre de 1916, lo siguiente:

"ARTICULO 5º DEL PROYECTO.- Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno convencimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial. En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los de jurado y los cargos de elección popular, y obligatorias y gratuitas las funciones electorales. 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 del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no reconoce ordenes monásticas, ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que fuera la denominación u objeto con que pretendan erigirse. Tampoco puede admitirse convenio en el que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio. El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles."

Posteriormente (el 20 de noviembre del mismo año) se iniciaron las sesiones preparatorias del Congreso. Nestor de Buen nos dice al respecto que:

"En la vigésimo tercera sesión ordinaria celebrada la tarde del martes 26 de diciembre (1916), y bajo la presidencia del diputado Luis Manuel Rojas, se inició la discusión del art. 5º del Proyecto. (de Constitución) El secretario dio lectura al dictamen de la Comisión en el que se introducían modificaciones, alguna de ellas propuesta por Aquiles Elorduy y se desechaban las presentadas por Aguilar, Jara y Góngora. Estas relativas al principio de la igualdad

de salario en igualdad de trabajo, al derecho a recibir indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y al establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo, eran consideradas ajenas al capítulo de las garantías individuales, por lo que la Comisión proponía aplazar su estudio para cuando llegare a examinar las facultades del Congreso. De todas maneras se había incluido, además, un párrafo final al Proyecto en el que se señalaba: <<La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial.>>.⁵¹

El proyecto a que hace referencia De Buen Lozano es el expedido por Venustiano Carranza en Querétaro el 1 de diciembre de 1916, en el que establecía que nadie podía ser obligado a prestar un trabajo sin la obtención de un salario y sin su consentimiento; desconociendo autoridad alguna a las órdenes monásticas, las cuales tenían todavía en esa época una marcada influencia sobre la clase proletariada, herencia entre otras cosas de la famosa conquista española. Ocasión ésta en la que Carranza reiteraba su promesa de mantener el espíritu

⁵¹.-BUEN, Lozano Nestor de, **Derecho del Trabajo**, Editorial Porrúa, S.A., 1979, Tomo Primero, pp. 314-315.

liberal de la Constitución de 1857, y que abrió, de lleno, el camino hacia el derecho laboral con un contenido social de nuestro país. Dio pauta a innumerables discusiones entre los constituyentes y en la cual comenzaron a surgir propuestas tales como la jornada máxima de labores, autoridades para conocer de los conflictos laborales, salarios mínimos, etcétera, que concluyeron con el tan discutido Artículo 123 de la nueva Constitución, dando con ello o pretendiendo dar un equilibrio a los derechos de los trabajadores frente a las obligaciones impuestas tanto por los patronos como por las propias leyes que le antecedían.

Los mismos constituyentes manifestaron en reiteradas ocasiones que sus propuestas no pretendían acabar con los males sociales sino vislumbrar un futuro económico halagüeño para nuestro país, tan lleno de riquezas naturales que nos pudieran proporcionar bienestar y prosperidad, para un mayor desenvolvimiento económico.

En la 40ª Sesión Ordinaria celebrada la tarde del sábado 13 de enero de 1917, se dio lectura a un proyecto de bases sobre legislación del trabajo, elaborado por varios diputados, entre otras razones, porque la propuesta del Primer Jefe no atendió los requerimientos del trabajo y éste era un tema que sin que haya estado al centro de la Revolución de 1910-1917, por razones políticas se impuso en el proceso. El proyecto surgido en el Congreso fue redactado en los siguientes términos:

".... En los últimos tiempos ha evolucionado notablemente el contrato del trabajo, en relación con el progreso de las instituciones que tienden a borrar las odiosas desigualdades entre las castas de la humana especie, tan marcadamente señaladas en la antigüedad con los regímenes de la esclavitud y de la nobleza. En el contrato de trabajo, considerado hasta hace pocos días como una de las modalidades del contrato de arrendamiento, en el que se entendía por cosa el trabajo humano, era natural que se considerase al trabajador una verdadera condición de siervo, ya que el trabajo no puede separarse del que lo ejecuta, y sólo en fuerza de la costumbre, siempre difícil de desarraigar en un pueblo flagelado por las tiranías de las clases privilegiadas, se han mantenido hasta hoy comúnmente esas ignominiosas relaciones entre "amos y peones o criados", que avergüenzan a los pueblos cultos y ofenden a la dignidad de la sociedad... Reconocer, pues, el derecho de la igualdad entre el que da y el que recibe el trabajo, es una necesidad de la justicia y se impone no sólo el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo, como las de salubridad de locales, preservación moral, descanso hebdomadario, salario justo y garantías para los riesgos que amenacen al obrero en el ejercicio de su empleo, sin

fomentar la organización de establecimientos de beneficencia e instituciones de previsión social, para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos, socorrer a los ancianos, proteger a los niños abandonados y auxiliar a ese gran ejército de reserva de trabajadores parados involuntariamente, que constituyen un peligro inminente para la tranquilidad pública.

Sabido es como se arreglan las desavenencias surgidas entre los patronos y los trabajadores del país: se imponía en todo caso la omnímoda voluntad de los capitalistas, por el incondicional apoyo que les brindaba el Poder Público; se despreciaba en acervo cuando se atrevían a emplear medios colectivos para disputar un modesto beneficio a los opulentos burgueses. Los códigos poco hablan de la prestación de servicios y, consecuentes con los servicios seculares que los inspiraron, se desentienden de la manifiesta inferioridad del trabajador respecto del principal, al celebrar los contratos correspondientes. Hoy es preciso legislar sobre esta materia y cuidar de que la ley sea observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuados, para que no sean interminables y onerosas las diligencias: la conciliación y el arbitraje satisfacen mejor que la

intervención judicial esta necesidad, desde todos los puntos de vista que se considere este problema.

...

Artículo... El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados, al legislar sobre el trabajo de carácter económico, en ejercicio de sus facultades respectivas, deberán sujetarse a las siguientes bases:

...

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado a virtud del escrito de compromiso, 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;

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

obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes que obren con el consentimiento o tolerancia de él.⁵²

Los Constituyentes comprendieron la gran importancia que resultaba el plantear en la legislación los problemas relativos al contrato de trabajo, siendo la clase trabajadora la que se encontraba más urgida de protección para equilibrar los derechos y obligaciones tanto de los patronos como de los propios trabajadores. Es aquí donde surge verdaderamente la estabilidad en el empleo y el derecho de los trabajadores a separarse del trabajo sin responsabilidad para ellos y con la alternativa de reclamar sus derechos por haber sido separados injustamente, a través de una indemnización o la reinstalación en su empleo.

Ante esta propuesta no hubo oposición alguna ya que empezaba a equilibrarse la balanza entre trabajadores y patronos, si consideramos que también se previó la situación del patrono que se negara a someterse al arbitraje de las Juntas, haciéndolo con la

⁵².- México a Través de sus Constituciones. Tomo VIII, pp. 622, 623, 624, 625, 627.

correspondiente indemnización, trocándose el concepto de la no obligatoriedad del trabajo por estabilidad en el empleo. En consecuencia, no hubo oposición para que se aprobara el proyecto, porque lo contrario sería la negación hacia el progreso y quedó visto que los constituyentes pretendían dignificar la figura del trabajador.

En lo que toca a nuestro tema de estudio, apréciase que aparece en este Congreso por primera ocasión la figura de la indemnización por despido injustificado como una pretensión de garantizar una estabilidad relativa en favor del trabajador. Es verdad que no es absoluta pero con esta iniciativa y a partir de esta encontraremos un importante límite al despido injustificado por parte del empleador. Podrá despedir a un trabajador pero, en este caso, además de contar con su conformidad, deberá indemnizarlo con un pago de tres meses de salario y de no existir la conformidad, tendrá siempre la amenaza de pagar salarios caídos lo que teniendo las mejores intenciones tutelares de los trabajadores, al paso del tiempo se convertirá en una de las fórmulas de mayores perversiones en perjuicio de la empresa y no siempre en favor del trabajador sino para el beneficio de un sin número de personas vinculadas con el foro laboral que usufructúan con jugosas ganancias.

Durante la 57ª Sesión Ordinaria del Congreso Constituyente, celebrada el 23 de enero de 1917, se dio lectura al dictamen sobre el capítulo del trabajo, que por lo que hace a nuestro tema de estudio quedó redactado en los siguientes términos:

"DICTAMEN. Ciudadanos diputados: ... En la fracción XXI proponemos, para mayor claridad, la supresión de las palabras <<a virtud del escrito de compromiso>>". Proponemos también la solución del caso, que alguna vez pudiera presentarse, de que los trabajadores no aceptasen el laudo del tribunal de arbitraje... En la fracción XXII deben substituirse, a nuestro juicio, las palabras "descendientes y ascendientes" por las de "hijos y padres", y debe hacerse extensiva la responsabilidad de que trata la última parte de dicha fracción a los malos tratamientos que suelen recibir los obreros de los familiares del empresario."⁵³

La observación de suprimir la frase "a virtud del escrito de compromiso" considero que fue acertada, ya que es vaga en relación con el concepto de compromiso y nada dice en conjunto, sino al contrario, creaba confusión al no definir si se refería al laudo o al contrato de trabajo, más aún, en nada varió la esencia de la fracción en comento y sí, en cambio, la hizo más clara y precisa. Existía también al respecto la intención de garantizar la existencia del contrato de trabajo, aún cuando adoleciera de vicios de forma, la pretensión de

que el contrato de trabajo fuera existente y reconocido por la mera relación con independencia de que se le diera o no forma escrita, resulta una importante concepción del contrato de trabajo con profundo contenido tutelar y social.

Las propuestas fueron aprobadas en su totalidad, salvo lo relativo al supuesto de que el trabajador estuviera en desacuerdo con el laudo dictado, porque el texto aprobado sólo dio como solución a la controversia la cancelación del contrato de trabajo, pero con la variante de que el trabajador ya no tenía que enfrentar un juicio civil por el hecho de separarse de su empleo como sucedía con anterioridad a la reforma de la figura jurídica, motivo del presente estudio.

Por cuanto hace a los familiares del patrono, resultó que la propuesta fue una medida saludable para la figura jurídica de la estabilidad en el empleo, porque, como es sabido, el patrono podía valerse de sus familiares para hostigar al empleado y provocar la deserción de este último; o consentir los malos tratamientos de estos hacia los trabajadores, creando con ello un conflicto económico para la clase menos privilegiada.

No deja de preocuparnos la idea de que los tiempos del Congreso Constituyente y la tardía con la que se entró a una discusión ordenada de las normas del trabajo, imposibilitaron el que aflorara mas aún la riqueza con la que el tema pudo haberse tratado. Para cuando se

⁵³.- México a Través de sus Constituciones. Tomo VIII. p. 629.

presentó este proyecto que fue ya en enero de 1917, las presiones por aprobar el texto definitivo y llegar al 5 de febrero al auditorio, en el que se hiciera el acto protocolario que nos diera una nueva Constitución, pesaron mas que el genuino interés en el tema evidenciado en los debates. Entendemos que el país necesitaba con urgencia alcanzar la Constitución que le diera la paz interna que tanto necesitaba y por la que se había desangrado por varios años, pero lamentamos que este interés político haya impedido un avance mayor del que indudablemente se alcanzó en el tema. Como todas las grandes temáticas que en la historia de este país nos han definido, la historia laboral deja el sabor desagradable de no haber podido conocer qué hubiera pasado si verdaderamente el tema se lleva a la discusión de la sociedad civil.

2.2. Texto aprobado en materia de Indemnización Constitucional.

La Constitución Política de 1917, en relación con la figura jurídica de la indemnización constitucional, finalmente fue aprobada y quedó establecida en los siguientes términos:

"ARTICULO 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de

cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:

...

FRACCION XXII: El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.⁵⁴

Como se aprecia en el texto constitucional de 1917, nuestro tema de estudio, ahora sí se abordaba por el lado de procurar estabilidad en el

⁵⁴.- México a Través de sus Constituciones. Tomo VIII, pp. 653 - 655.

empleo y no como con anterioridad se hacía por el lado de evitar la esclavitud a que se encontraba sometida la clase obrera.

Tomó dos vertientes el tema: Indemnización en caso de despido injustificado por parte del patrón e indemnización en el caso de que sea el trabajador el que da por terminado el contrato de trabajo por responsabilidad del patrón.

El Artículo 123 constitucional dio pauta a la tan comentada figura jurídica de la estabilidad en el empleo y dio paso a la subsecuente Ley Federal del Trabajo que vino a redondear, con posterioridad, los bien ganados derechos de la clase trabajadora. Dicho artículo, en sus fracciones XXI y XXII, a la fecha, ha sufrido pocas modificaciones lo cual significa que en su época nuestro país fue uno de los primeros en incluir las garantías sociales a la Constitución, siendo modelo a seguir por el resto del mundo, aún por aquellos países que se ostentaban como los más avanzados en todos aspectos.

3). EVOLUCIÓN DE LA FIGURA JURÍDICA DE LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL DE 1917 A 1997.

La Carta Magna, para lograr su cometido social y reivindicatorio hacia la clase trabajadora, en el artículo 123, dispuso la elaboración de leyes complementarias de sus principios básicos, facultando al Congreso de la Unión y a las Legislaturas de los Estados para expedir leyes sobre

el trabajo. En consecuencia, será necesario, aún cuando no es nuestro tema, que revisemos la evolución de esta facultad legislativa concurrente, ello porque pretenderemos posteriormente arribar a revisar los términos en que cada una de las instancias legislativas federales y locales han tratado el problema de la indemnización por despido.

3.1. Evolución de la normatividad en materia legislativa laboral.

A.- Primeros deslindes de jurisdicción federal.

Para 1926 y 1927, la Secretaría de Industria y Comercio, emite los primeros acuerdos, a virtud de los cuales, en nuestra opinión, más de hecho que fundado en derecho, se fincan las primeras competencias federales en el conocimiento de conflictos laborales.

Posteriormente, en septiembre de 1927, se elevó a la categoría de decreto presidencial la anterior disposición competencial, al crear Plutarco Elías Calles la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Regionales de Conciliación. Nos atrevemos a afirmar la inconstitucionalidad de esta disposición presidencial, que además de muchas otras cosas, era extralimitativa de las funciones del Presidente de la República. En ningún caso, incluso en el mismo proyecto constitucional de Carranza, se contempló el supuesto de aplicación de

la ley fundamental en materia laboral por autoridades federales, ¿de dónde sacaba el señor Plutarco Elías Calles esta disposición?

En nuestra opinión, fue una disposición al margen de la ley fundamental y que tuvieron que ver con la inestabilidad política que todavía existía en el país, con la falta de un cuadro de hegemonía que permitiera actuar respetando la propia legalidad establecida recientemente, con la, aún vigente, expresión de contradicciones entre diversos caudillos que campeaban a lo largo y ancho del país, que reclamaban formas de autonomía, las más amplias, para los gobiernos locales y que, no se percataban que esta realidad política de desmembramiento, frenaba el desarrollo capitalista que se contraponía con expresiones de "feudalismo territorial". Ante esta realidad, el proyecto del Estado en una nueva etapa, era más claro respecto a las necesidades e imponía, por la vía que era posible (en este caso un decreto presidencial), las reformas legales necesarias. Es así que, el decreto que comentamos, refiere como causas que lo motivaron: la necesidad de cumplir con la Ley de Ferrocarriles de 1924, el que se hubiera federalizado la energía eléctrica, las leyes petrolera de 1925 y de industrias minerales que declaraban también de naturaleza federal lo relativo a estas industrias y, la necesidad de reglamentar la competencia, en la solución de los conflictos de trabajo que surgieran en las zonas federales.

Otro argumento utilizado, fue el que dio la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo en el año de 1928, en una obra denominada *Legislación del trabajo de los Estados Unidos Mexicanos*, en donde

dice que: "la jurisdicción federal en materia de trabajo 'se ve' motivada por las condiciones especiales de ciertas industrias que son de concesión federal; que abarcan dos o más Estados o que están establecidas en zonas federales".⁵⁵

Por las anteriores razones, estableció Plutarco Elías Calles como de la competencia de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, el conocimiento de los conflictos de trabajo que se dieran:

- a) En las zonas federales,
- b) en las industrias y negociaciones cuyo establecimiento o explotación fuera motivo de contrato o concesión federal,
- c) abarcando a dos o más estados o un estado y las zonas federales,
- d) derivados de contratos de trabajo que implicaran laborar en más de un estado de la república, y
- e) cuando las partes representantes obrero y patronal de un ramo industrial, lo acordaran.

Esta primera experiencia de Juntas Federales en materia laboral, se continúa días después, cuando el mismo Presidente expide un reglamento que denomina Reglamento de las Juntas Federales de

⁵⁵ .- Tomado de Trueba Urbina, Alberto, **Nuevo derecho del trabajo**, Edit. Porrúa, 2ª edición actualizada, México, 1972, p. 111-122.

Conciliación y Arbitraje. En este reglamento se introduce, por carecerse de disposiciones reglamentarias de procedimientos en conflictos laborales federales, un capítulo que denomina "De los Procedimientos de Conciliación y Arbitraje". Aquí se continúa con la inconstitucionalidad de las actuaciones presidenciales en la materia. ¿Acaso no es materia de una ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, aprobada, por su naturaleza, por el Congreso de la Unión, el establecer los procedimientos a seguir para hacer valer los derechos laborales?

Este primer intento de federalización de las Juntas de trabajo, estaba ajeno al texto constitucional y respondía más a las necesidades de desarrollo económico del país. Con todo y la crisis que se vivía, existían estupendos juristas, se acababa de pasar una experiencia del Congreso Constituyente, que con mucho fue rica y agitada del país y, si se optaba por estas medidas, ajenas al texto constitucional que apenas tenía diez años de vida, era porque sólo así se podía acondicionar la superestructura jurídica a las necesidades de la estructura vigente.

B.- Legislación y jurisdicción federal por reforma constitucional.

Tocó a Emilio Portes Gil apegar esta realidad a un mínimo de legalidad constitucionalista, modificando lo que era modificable, la Constitución.

Reformó, en 1929 los artículos 73 Fracción X y párrafo introductorio del 123, el primero para reservar a la federación la facultad de legislar en materia laboral y establecer las primeras excepciones competenciales, en cuanto a aplicación de la ley, a favor del poder federal y el segundo, para retirar del texto introductorio la competencia de la legislatura de los estados para expedir leyes del trabajo, así como la referencia de que éstas debieran ser fundadas en las necesidades de cada región. Al excluirse del texto constitucional, en tal forma, dichas manifestaciones, creemos que se confirma la tesis de que en el texto original, difícilmente se puede pensar que pretendió otorgar al Congreso de la Unión competencia legislativa laboral.

Estos artículos, al ser reformados quedaron como sigue:

“Artículo 73.- El Congreso tiene facultades...:

x. ...y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución, la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos y, por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marinas, en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias.”

“Artículo 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán

entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo...”

Las condiciones de estabilidad y consolidación del nuevo régimen, se dieron a fines de los 20 y en el estudio que realizamos, se comprueba que es entonces cuando se pone orden y existieron condiciones para imponer, en la Constitución, el ideal carrancista de que la legislación laboral fuera una para todo el país. Luego entonces, Carranza tenía una visión más clara que el Congreso Constituyente, respecto al país que se estaba formando, y desde 1917, propuso lo que doce años después pasó a la ley fundamental y que era un disposición que, como se corrobora de lo que hemos expuesto, tenía más fondo que el de una romántica pugna federalismo-centralismo.

Estaba determinada por las necesidades generales del capitalismo, garantizaba uniformidad de criterios legales en la explotación de la fuerza de trabajo y la posibilidad de purgar las diferencias de clase, desde el foro legislativo, y un mayor control y más generalizado del movimiento obrero, a diferencia de toda la gama de opiniones que pudieran darse en el caso de legislaciones locales. Y la clase trabajadora, de 1916 a 1929, no tuvo una idea suya al respecto. Cuando Gracidas, en el Congreso constituyente, tocaba el punto, preguntaba si las Juntas de Conciliación y Arbitraje serían permanentes o accidentales, no se cuestionaba si para la clase trabajadora era federal o local. Y por lo tanto no hacía una propuesta.

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

Es también, a partir de entonces, que ciertos sectores económicos, referidos en la última cita, quedan atados al Poder Federal, como único facultado para aplicar en ellos las leyes de trabajo, y véase cuales son: ferrocarriles, minería e hidrocarburos.

Una vez lograda la federalización de la función legislativa laboral, pasaron a ser reliquias jurídicas las leyes expedidas hasta entonces por los estados, vigentes sólo, hasta que la federación expidió, en 1931, la que normaría las relaciones laborales en todo el país.

Esta nueva Ley Federal del Trabajo, por cuanto al problema competencial en la aplicación de la ley laboral, puso su "granito de arena" y señaló contradicciones a la Constitución, determinando los asuntos que serían de materia federal y de cuáles conocerían las juntas locales.

Es decir, nos enfrentamos al tratamiento jurídico en una ley reglamentaria, de una cuestión ya precisada por el texto constitucional. ¿Por qué se da esta aparente contradicción?, porque las leyes secundarias cumplen objetivos ajenos totalmente al interés de desarrollar los principios por la ley fundamental consignados, tratan de que aquello que ha sido llamado garantías sociales, sea neutralizado en las leyes secundarias o, de crear las condiciones para que estas garantías, sean entendidas con ciertos matices, o sea, letra muerta.

Así encontramos que pese a que desde la reforma de 1927 en la fracción X del artículo 73 constitucional, se consignaron los casos de

competencia exclusiva de las autoridades federales. En esta Ley Federal del Trabajo no fueron tomadas dichas precisiones casuísticas y cuando más, precisaron qué industrias las integrarían. Nos encontramos con que se extralimitó en la determinación competencial que hizo y estuvo por sobre lo dispuesto por el texto constitucional, siendo más limitativa para con los Estados de la Unión que la carta fundamental y que, a partir de entonces y hasta López Mateos, está presente esta contradicción.

Para 1942, el Congreso de la Unión se percató de que la citada disposición constitucional, relativa a las facultades del poder legislativo federal, no tenía que contener precepto alguno relacionado con competencia estatal o federal en la aplicación de las normas del trabajo, cuestión que no siendo propiamente judicial (los tribunales del trabajo son arbitrales), tampoco lo era de la materia legislativa.

La solución al anterior problema de estructura constitucional, consistió en adicionar una fracción nueva, la XXXI, al artículo 123 de la carta fundamental, fracción en la que se recogieran todas las determinaciones de competencia federal, que hasta entonces se habían hecho, adicionándose además con la industria cinematográfica, la hulera, azucarera, las empresas administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal, las que actúan por contrato o concesión federal, las que le sean conexas, los conflictos que afecten a dos o más entidades federativas y contratos colectivos que sean declarados obligatorios en más de una entidad federativa.

Quedó, únicamente en la fracción X del artículo 73 constitucional, la obligación del Poder Legislativo Federal de expedir leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123; y la nueva fracción del artículo 123 pasó, a partir de entonces, a constituirse en la norma reglamentaria del problema competencial en la aplicación del derecho del trabajo, lo que, sin lugar a duda, dio un mayor orden a la Constitución.

En 1962, a partir de una nueva reforma constitucional, se amplió más la competencia federal, incorporándose en la fracción XXXI, para entonces ya del apartado "A" del artículo 123, las siguientes industrias: petroquímica, metalúrgica y siderúrgica (incluyendo extracción de minerales básicos, el beneficio, la fundición y obtención del hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas de los productos laminados del hierro y del cemento.

También se reformó el articulado de la Ley Federal del Trabajo, el que, como ya observamos, estaba muy lejos del texto constitucional, y para entonces, había sufrido las repercusiones que le causarían las reformas que se habían hecho a dicho texto.

C.- Legislación de excepción para la burocracia federal.

El primer estatuto que estableció las relaciones entre el Estado y sus servidores, se promulgó el 27 de Noviembre de 1938 por el entonces Presidente de la República, General Lázaro Cárdenas, con el objeto

de “proteger los derechos de los trabajadores al servicio del estado”, quedando este último limitado por sí mismo. También se estableció el derecho de asociación profesional y huelga, que reivindicaba a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, burócratas que forman parte de la clase obrera. Algunos señalamientos muy concretos que podríamos hacer a esta primera reglamentación, son que su fundamento legal descansó en la facultad del Congreso de la Unión para expedir leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional, facultad que le quedó reservada desde 1929. Por cuanto hace a la indemnización constitucional, la menciona muy a la ligera al establecer, en su artículo 41 fracción V, como una de las obligaciones de los Poderes de la Unión el “cubrir las indemnizaciones por separación injustificada...”⁵⁶, sin que mereciera mención adicional a estas palabras, es decir, casi nada se dijo al respecto, porque no establece las condiciones en que se puede dar esta figura, además que no cuantifica el monto de la indemnización.

Por otra parte, la integración de los tribunales arbitrales para la burocracia, distó mucho de apegarse al texto de la fracción XX del artículo 123 constitucional, que dispone que se integren por igual número de representantes de los obreros, de los patronos y un tercero del Estado.

Concluimos la referencia a este primer estatuto burocrático, manifestando que, desde entonces y hasta la fecha, quedaron

⁵⁶.- ESTATUTO Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado, tomado del Diario Oficial de la Federación No. 30, Tomo CXI, de 5 de diciembre de 1938, p. 5.

especialmente establecidas condiciones particulares, privativas y tergiversadoras de los derechos que el Congreso Constituyente había intentado establecer para toda persona que vende su fuerza de trabajo y, lo más grave, se establecieron bases normativas tendientes a separar este gran sector de trabajadores, de sus hermanos de clase, con todas las consecuencias que ello implica.

Sabemos que no hemos concluido ni un elemental boceto de lo que en la burocracia pasó, lo que pretendemos únicamente es dejar señalado que, a partir de este estatuto burocrático, este importante sector no sólo está sujeto a tribunales diferentes de los demás trabajadores, sino que sus propios derechos laborales se entienden de forma distinta.

Para 1941, en el gobierno de Manuel Avila Camacho, se abroga la anterior disposición estatutaria y pone en vigor otra, cuyos méritos principales son, para beneficio del estado, el mantener y mejorar las condiciones de control y desmovilización que la reglamentación antecesora estableciera, pero no cambia, en nada, la disposición respecto a la figura de la indemnización constitucional; que podemos considerar como un olvido a propósito.

Cuestiones en las que se “mejora” este nuevo estatuto y que sentimos obligación de señalar son:

- La lista de plazas de confianza, que iniciara el anterior, crece en éste.

- Si el anterior estatuto, en su tercer y cuarto transitorio, posibilita la pronta y “charrificada” formalización de sindicatos y federación de estos, éste no pone en duda su igual existencia, manteniendo literalmente las condiciones relativas al derecho de asociación, con anterioridad referidas.

- Ambos estatutos dispusieron, en su artículo 51, que el registro de un sindicato sería cancelado, cuando apareciera otro mayoritario, pero ¿con seriedad podemos pensar que pudiera aparecer otro mayoritario, en las condiciones señaladas, que enmarcan la sindicalización burocrática?

Para 1960, a iniciativa legislativa de Adolfo López Mateos, se pone orden legal al estatuto burocrático, que se había salido del marco constitucional laboral. Al efecto se reforma el artículo 123, adicionándole el apartado “B” reglamentario de las relaciones laborales establecidas entre los Poderes de la Unión y de los gobiernos del Distrito Federal y Territorios y sus trabajadores; el cual contenía catorce fracciones relativas a la jornada de trabajo, descansos, salarios, estabilidad en los empleos, asociación sindical, huelga y seguridad social. Además contenía adiciones específicas que tenían por objeto regular las situaciones jurídicas que sólo se dan entre el Estado y sus trabajadores, como las relativas a designación de personal, tabuladores en los presupuestos de egresos, escalafón, autoridades competentes para conocer de los conflictos laborales, empleados de confianza y personal militar; que da origen a la Ley

Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria de éste apartado.

El texto del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional que rige exclusivamente para la burocracia, es el siguiente:

"B. Entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

- I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna, será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;
- II. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;
- III. Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año;
- IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de estos. En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República;

- V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;
- VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;
- VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de administración pública;
- VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;
- IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley. En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;
- X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, así mismo, hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los

Poderes Publicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas: a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte. b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley. c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozará forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles. d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley. e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares. f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda

a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos. Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos;

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria. Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

XIII. Los militares, marinos miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior, se registrarán por sus propias leyes. El estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones; y

XIII.bis. Las instituciones a que se refiere el párrafo quinto del Artículo 28, regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado;

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.⁵⁷

El paso siguiente (en 1963), fue promulgar la ley reglamentaria de este nuevo texto constitucional, llamada Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963, documentos que anunciamos a la vez con el objeto de hacer las siguientes apreciaciones conjuntas:

- No se modifica en mucho, en favor de los trabajadores, las disposiciones de los anteriores estatutos. En la mayoría se toman literales.

- Crece, aun más, la lista de trabajadores de confianza.

⁵⁷ .- ENCICLOPEDIA de México, Editorial Compañía Editora de Enciclopedias de México, S.A. de C.V., Tomo 3, pp. 1795-1796.

- Se limita, aun más, la huelga. Ejercerla exclusivamente en los casos de violaciones generales y sistemáticas de los derechos laborales constitucionales.
- Se realizan diversas modificaciones tendientes a dar un mejor cuerpo legal a la nueva reglamentación, entre otras, la nominación de Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que sustituye a la de Tribunal de Arbitraje, que dieran los estatutos que le preceden.
- Se establece al pleno de la Suprema Corte de Justicia como tribunal laboral competente para conocer y resolver los conflictos obrero patronales que surgieran entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores. Modalidad competencial que estimamos que es contraria al más elemental principio de igualdad entre las partes e imparcialidad del árbitro, ya que dicho pleno, también pertenece al Poder Judicial Federal y por lo tanto, es árbitro y parte.
- Al igual que en el estatuto que le antecede, se reconoce y confirma el registro de sindicatos “representantes de la burocracia” con anterioridad hecho.

En relación a la indemnización constitucional, en el artículo 43 fracción IV de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se establece como obligación de los titulares de las dependencias, el siguiente ordenamiento:

“Artículo 43.- Son obligaciones de los titulares a que se refiere el artículo 1º de esta ley:

...

IV. De acuerdo con la partida que en el Presupuesto de Egresos se haya fijado para el efecto, cubrir la indemnización por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición los sueldos o salarios caídos, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo y quinquenios en los términos del laudo definitivo.”⁵⁸, pero adolece de las mismas omisiones que los estatutos que le antecedieron, al no establecer las causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador.”

D.- Legislación y jurisdicción local por reforma constitucional.

Ahora bien, por cuanto hace a la facultad de los Estados de la República Mexicana para legislar, la Constitución prevé (artículo 115 fracción VIII) que estos expedirán las leyes que rijan las relaciones laborales entre los Municipios y sus trabajadores, otorgándoles plena autonomía a lo que se pudiera llamar derecho municipal.

⁵⁸ .-LEY Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en Compilación Jurídica de la Secretaría de Gobernación, Tomo I, p. 8-11 y 8-12.

Legislación local en materia de trabajo.- En base a esas disposiciones tenemos que, en el caso particular de la Constitución Política del Estado de Veracruz, se establece en su fracción I del artículo 68, como facultades y obligaciones de la Legislatura, el dar, interpretar y derogar las leyes.

Con esas facultades, la Legislatura expidió la Ley No. 364 denominada **Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz** que rige, en materia laboral y de acuerdo a su artículo 1º, para los Poderes del Estado, los Municipios, los organismos descentralizados del Estado o Municipales que tengan a su cargo función de servicios públicos.⁵⁹

En el texto original del artículo 123 constitucional no fueron incluidos los trabajadores al servicio del Estado, por lo tanto al legislar la mayoría de los gobiernos estatales también omitieron hacer referencia a estos; no así Aguascalientes, Chiapas y Chihuahua que sí los incluyeron en sus leyes laborales en los años de 1928, 1927 y 1922 respectivamente. Los trabajadores al servicio del estado se encontraban sin protección alguna a merced de los vaivenes de la política y de los caprichos de sus funcionarios públicos. Es en el gobierno de Lázaro Cárdenas, como dejamos señalado, cuando se crea por primera vez el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, publicado en el Diario Oficial el 5 de diciembre de 1938 y que en el régimen del Presidente Manuel Avila Camacho quedó insubsistente porque fue promulgado un nuevo Estatuto,

⁵⁹ .- LEY estatal del servicio civil, Editora del Gobierno del Estado, 1ª edición, Xalapa, Ver., 1992, p. 4.

publicado el 17 de Abril de 1941 en el Diario Oficial; sin embargo, aún no estaban resueltos todos los problemas laborales de los servidores públicos.

El municipio mexicano, desde su aparición en el siglo XVI, ha estado presente en la historia constitucional de nuestro país y ha jugado un papel preponderante desde un principio con la creación del municipio de la Villa Rica de la Veracruz, que tuvo como propósito esencial el instituir una autoridad que diera las facultades legales necesarias a Cortés para realizar la conquista.

Sin embargo, durante la colonia no tuvo su mayor esplendor democrático, por que por principio de cuentas sus cargos eran adquiridos mediante subasta pública y sus funciones consistían únicamente en administrar las ciudades o poblados.

El antecedente inmediato al artículo 115 constitucional, que otorga facultades a las legislaturas de los estados, respecto a la expedición de leyes relativas a la materia laboral, lo encontramos en el decreto que reformó el artículo 109 de la Constitución de 1857, expedido por el gobierno de Venustiano Carranza, en el que se toca el tema de la cuestión municipal del Distrito Federal, pero se deja de lado al resto de los ayuntamientos del país.

Es en la carta fundamental que nos rige, cuando el constituyente procuró el fortalecimiento hacendario municipal otorgándole dominio directo sobre una serie de materias con las cuales pudiera satisfacer

las necesidades propias de su desarrollo, quedando establecido en el artículo 115.

Es a partir de ese momento que el artículo 115 constitucional, en una forma evolutiva se ha ido reformando; y la reforma que interesa a nuestro tema es la novena, que se da el 17 de marzo de 1987 relativo a las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores, durante el régimen de Miguel de la Madrid, otorgándole facultad a las Legislaturas de los Estados de expedir leyes que reglamentaran esta relación, con base en lo previsto por el artículo 123 de la Constitución Federal y sus disposiciones reglamentarias.

Estos principios quedaron establecidos en las constituciones locales y en las leyes estatales, garantizando los derechos mínimos de sus trabajadores.

Por otro lado, la fracción V del artículo 116 del ordenamiento en comento, es una réplica del comentado anteriormente (115), con la variante de que se refiere a las relaciones de trabajo entre el Estado y sus trabajadores, cuando el artículo 115 nos habla de las relaciones entre los Municipios y sus trabajadores. Esta duplicidad se da en razón de que, anterior a la reforma, el artículo 116 contenía disposiciones acerca de la solución amistosa aplicada a los conflictos de límites entre los estados y que coincidía con el numeral 46, por lo que se reubicó el primero a éste último. Al quedar libre el 116 se le agregaron las fracciones VIII, IX y X del numeral 115, quedando como fracciones I, II, V y VI del nuevo texto.

III- LA INDEMNIZACIÓN EN LAS DIVERSAS REGLAMENTACIONES DEL TRABAJO.

A continuación pretendo analizar cronológicamente la evolución de la figura jurídica de la indemnización constitucional, desde su raíz hasta nuestros días, para estar en condiciones de establecer la tendencia que ha predominado en la legislación mexicana.

a.- Reformas en materia de indemnización para el Apartado A del artículo 123 constitucional.

Como señalamos en páginas anteriores, el Congreso del 1917, estableció en materia de indemnización lo siguiente:

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

...

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

El 26 de Diciembre de 1961, encontramos que ADOLFO LOPEZ MATEOS dio a conocer un texto relativo a las reformas que proponía hacer al Artículo 123 Apartado "A" particularmente en la Fracción XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra propuso:

"XXII El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la

obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono, o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él."⁶⁰

En la Sesión Ordinaria de la Cámara de Senadores, celebrada el 27 de Diciembre de 1961 se dio a conocer la iniciativa de reformas al Artículo 123 Apartado "A" Fracción XXII en la cual se planteó la necesidad de asegurar a los trabajadores la estabilidad de sus empleos y mantener vigente el principio de conservar intacto el espíritu liberal de los constituyentes de 1917 con el propósito de: "evitar que los patronos no se sometan al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje o rechacen el laudo que dicte, cuando el trabajador despedido injustificadamente haga uso de los derechos que le concede la fracción XXI. Las diversas situaciones que pueden mediar en un despido injustificado serán tomadas en cuenta por la Ley, para

⁶⁰.- México a Través de sus Constituciones. Tomo VIII, p.722.

eximir al patrono de la obligación de cumplir el Contrato mediante el pago de una indemnización "61

Al día siguiente se emitió el dictamen en la Sesión Ordinaria de la Cámara de Senadores en el que se decía: "Debido a interpretaciones jurídicas, hasta ahora, los patronos que despedían a un obrero, en cualquier caso, podían dentro de esas interpretaciones rechazar los laudos de las Juntas mediante la indemnización correspondiente. Con la modificación de las fracciones XXI y XXII del inciso "A" del Artículo 123, se da seguridad al trabajador garantizándole el uso de los derechos que le concede la citada fracción XXI."⁶²

Tales derechos se referían a que si el patrono se negaba a dirimir sus diferencias al arbitraje o a acatar el laudo pronunciado, se daría por concluido el contrato de trabajo y daba la opción al trabajador de cobrar una indemnización por desacato del patrono, lo cual en nada ayudaba a la estabilidad en el empleo, ya que a final de cuentas el obrero quedaba fuera de la empresa, perdiendo trabajo, antigüedad y un modo honesto de vivir.

El Dictamen emitido en la Sesión Ordinaria de la Cámara de Diputados, el 28 de Diciembre de 1961, trata, entre otras cosas, lo relativo a las reformas de las fracciones XXI y XXII en pro de "la estabilidad en el trabajo" considerada como una gran conquista del proletariado; reformas en las cuales se propuso dar opción al

61.- México a Través de sus Constituciones. Tomo VIII.p.721.

62.- México a Través de sus Constituciones. Tomo VIII.p.724.

trabajador de elegir entre continuar trabajando o reclamar la indemnización a que se condenara al patrono en el caso de despido injustificado, previendo la práctica de algunos patronos de separar de su trabajo sin causa justa a los obreros en edad avanzada anulándoles la oportunidad de disfrutar de una situación económica holgada. Y precisamente por su edad senecta se les haría imposible obtener nuevas oportunidades de trabajo, haciendo la observación de que, a la fecha, se sigue permitiendo al patrono la capacidad de elegir entre reinstalar o pagar una indemnización, aún cuando se comprobara que había despedido injustificadamente al trabajador. Así mismo, se habló de "la eficaz representación sindical de los trabajadores organizados" sin las consecuentes represalias de los patronos en contra de los líderes por la defensa lícita de sus derechos laborales.

Estos argumentos no fueron oídos y el precepto, que fuera aprobado en los términos que planteó el Presidente Adolfo López Mateos, tiene pros y contras a saber: si bien es cierto que para salvaguardar la estabilidad del trabajador en su empleo se hace necesario hacer cumplir al patrono, con las disposiciones de las autoridades laborales, sin darle opción a elegir alternativas;, también lo es que en determinados casos se hace imposible la convivencia entre obrero-patrón por la naturaleza misma del trabajo o por que tengan que tratar directamente entre ambos para el buen desempeño de la empresa, y si existen fricciones insalvables se haría el trato insostenible creando una atmósfera de tensión. También con esta reforma se da pie a que, la potestad que pudiera tener un patrón para negarse a reinstalar al trabajador, puede ser aprovechada en su favor para deshacerse de los

trabajadores con los que se encuentre en desacuerdo, aún cuando no exista justificación para la separación.

b).- Ley reglamentaria del artículo 123 apartado A en materia de indemnización constitucional.

Para 1931 se reglamenta el artículo 123, como ya dijimos, dando origen a la Ley Federal del Trabajo y apreciamos que en esta disposición reglamentaria se reitera del artículo 123 el propósito de conseguir el equilibrio y la justicia social entre trabajadores y patrones, así como el respeto de la libertad y dignidad de quien presta el trabajo, tutelado en los artículos 2º y 3º.

Por cuanto hace a la indemnización constitucional, figura en estudio, que fuera plasmada por primera vez en las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional, ahora apartado A, encontramos que estas disposiciones se reiteran en los artículos 46, 48 y 49 y se amplían en los numerales 50 y 51 de la Ley Federal del Trabajo.

Veamos, la primera fracción nos habla de la indemnización que debe pagar el patrón en caso de negarse a dar cumplimiento al laudo y que consiste en tres meses de salario y la segunda sanciona al patrón que despida a un obrero sin causa justificada, con una indemnización equivalente a tres meses de salario o a la reinstalación, a elección del trabajador, y sólo podrá eximir al patrón de reinstalarlo en

determinados casos mediante una indemnización, así mismo recibirá la misma sanción si el trabajador se retira del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir malos tratamientos de este o sus familiares.

Por su parte, la ley reglamentaria en su artículo 48 concede al trabajador la potestad de decidir si demanda la reinstalación en su trabajo o la indemnización constitucional consistente en el equivalente a tres meses de salario; además de que, si el patrón no prueba la causa de la rescisión, será condenado a pagar los salarios caídos desde la fecha del injustificado despido y hasta que se cumplimente el laudo dictado por la Junta que conoció del negocio. Pero existe la posibilidad de que se le exima de reinstalar al trabajador, mediante el pago de una indemnización cuando se trate de trabajadores que no hayan cumplido un año de antigüedad y si prueba que la relación laboral sería imposible dado el trato directo que tendría con el trabajador, como lo prevé el numeral 50.

Por otra parte, el artículo 51 enumera las causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador, como son el engaño por parte del patrón respecto de las condiciones de trabajo, incurrir el patrón, personal directivo o administrativo y familiares de este en faltas de probidad u honradez, injurias, amenazas, etc. dentro o fuera del centro de trabajo, en contra del trabajador.

Como se puede apreciar, la ley reglamentaria cumple con los preceptos vertidos por los constituyentes en la Carta Magna, respecto

a la indemnización constitucional, al reiterar la condena al patrón de indemnizar al trabajador con tres meses de salario en casos de despido injustificado o de negativa a reinstalarlo.

Además, como ya se dijo, si se niega a cumplir con el laudo emitido por la Junta, en los casos que así se lo permita la ley (artículo 49), quedará obligado a aumentar el pago por concepto de indemnización, tal y como lo previene el artículo 50 de la ley en estudio, que a la letra dice:

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

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;
- II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, y
- III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los

salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.⁶³

Es importante mencionar los logros alcanzados por la clase trabajadores, por cuanto hace a la condena impuesta al patrón en caso de laudo condenatorio, porque con la ley reglamentaria nace el derecho de los primeros a que se les paguen los salarios caídos desde el momento del despido y hasta que se dé cumplimiento al laudo ejecutoriado, ya sea que se le reinstale o se le indemnice.

c.- Reglamentación en materia de indemnización para la burocracia al servicio de los Estados. Estudio de caso Estado de Veracruz.

La burocracia federal, estatal y de los municipios, desde que se aprobó la Constitución de 1917, sin lugar a duda tenía un marco jurídico reglamentario aplicable, sin embargo vivió siempre una negativa de ello y se discutió sobre la aplicación de las garantías laborales en su favor, tema sobre el cual hablaremos a continuación.

En relación a la estabilidad en el empleo, por parte de los trabajadores al servicio del Estado, esta se obtiene por medio de nombramientos, y al respecto, el Artículo 123 Constitucional en su Apartado "B" Fracción IX estableció:

⁶³.- Ley Federal del Trabajo, ob. cit., p. 19.

"Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o despedidos por causa justificada, en los términos que fija la Ley. En caso de separación injustificada tendrán derecho a reinstalación en empleo o a la indemnización correspondiente previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o la indemnización de ley;..."⁶⁴

La figura jurídica de la indemnización constitucional se refleja en esta fracción como medida de protección hacia los burócratas, con la variante de que si la causa del despido es la supresión de plazas, tienen derecho a que se les otorgue otra que le sea equivalente.

d).- Ley reglamentaria del artículo 123 apartado B en materia de indemnización constitucional.

Las relaciones de trabajo relativas a la administración pública federal centralizada se rigen por los preceptos de la Ley burocrática

únicamente, en cambio las que se dan en la administración pública federal paraestatal son regidas en algunas ocasiones por la Ley burocrática y en otras por la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamenta el apartado B del artículo 123 constitucional y en lo que atañe a la figura de la indemnización constitucional podemos apreciar que la Constitución hace referencia a ésta en la fracción IX del apartado correspondiente al establecer:

"IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación de su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley; ..."65

De lo que se desprende que los legisladores al elaborar la ley reglamentaria debieron ahondar más amplia y específicamente sobre este tema; pero no resultó así, ya que poco o nada se dice al respecto, es decir, hay sanción para los titulares de las dependencias en el caso de que hayan despedido injustificadamente a un trabajador, ya sea que se les condene a reinstalar a un trabajador o a indemnizarlo, tal y

64.- México a través de sus Constituciones. Tomo VIII.p.755.

como lo establecen las fracciones III y IV del artículo 43 que a la letra dice:

"Artículo 43.- Son obligaciones de los titulares a que se refiere el artículo 1º de esta ley:

...

III.- Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieren separado y ordenar el pago de los salarios caídos, a que fueren condenados por laudo ejecutoriado. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo.

IV.- De acuerdo con la partida que en el Presupuesto de Egresos se haya fijado para el efecto, cubrir la indemnización por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición los sueldos o salarios caídos, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo y quinquenios en los términos del laudo definitivo."⁶⁵

La ley en comento no nos menciona cuáles son las causales del despido injustificado, y tampoco en qué consiste la indemnización

⁶⁵ .- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada, ob, cit., p. 538, 539.

⁶⁶ - Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, Compilación Jurídica de la Secretaría de Gobernación, Tomo I, p. 12.

constitucional, como también lo omite el apartado B. Pero sí puntualiza claramente los casos en que un trabajador podrá ser cesado o dejará de surtir efectos su nombramiento o designación, como lo podemos ver en la fracción V del artículo 46, lo cual extraña por que esta y todas las leyes deben darse con base en los derechos mínimos consignados en la Constitución; tal y como el mismo artículo 123 de la ley fundamental nos dice que el Congreso de la Unión, al emitir leyes sobre trabajo, no puede contravenir sus bases.

Esta situación nos remite a lo previsto por el artículo 11 de la ley reglamentaria que dice:

"Artículo 11.- En lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad."⁶⁷

De lo antes señalado se entiende que el trabajador puede retirarse del trabajo sin responsabilidad tomando como base lo establecido en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, que nos habla de la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador, de lo que se hace notar que mientras, en la legislación laboral reglamentaria del apartado A, se dan paralelamente las causas de rescisión sin responsabilidad tanto para el patrón como para el trabajador; en cambio la Ley burocrática únicamente contempla las causales de cese

sin responsabilidad para los titulares de las dependencias. Es decir, contempla la figura jurídica del cese o despido para efectos que benefician sólo al titular.

Dado que los trabajadores se hallaban desprovistos de esa prerrogativa, la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió una ejecutoria para suplir tal deficiencia, la que transcribo a continuación:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. RESCISION DE LA RELACION JURIDICA DE LOS. PUEDEN INTENTARLA LOS TRABAJADORES. En virtud de que resulta antijurídico aceptar que sólo una de las partes tenga facultades para poder rescindir o dar por terminada una relación contractual, aún cuando en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no se encuentran previstas las causas por las que éstos pueden promover la rescisión de la relación jurídica establecida entre ellos y el Estado, tal omisión debe subsanarse con lo dispuesto por el artículo 125-A de la Ley Federal del Trabajo (artículo 51 de la Ley vigente), mismo que es aplicado supletoriamente conforme al artículo 11 del Ordenamiento Legal citado en primer término y establece las causas por las que un trabajador puede rescindir la relación contractual correspondiente. Por tanto, un trabajador al servicio del Estado puede demandar la rescisión de la relación jurídica que tiene establecida con el titular de una dependencia, fundándose en alguna de dichas causas. Ejecutoria:

⁶⁷ Ibidem p. 4.

Informe de 1969, 4ª Sala, p. 38, A.D. 10258/66. Delfina Guzmán Lazo R. 17 de enero de 1968.⁶⁸

Respecto a los trabajadores al servicio del Estado y las leyes que los rigen, el Maestro Alfonso Bouzas Ortíz opina que:

“Es un sector que a muy temprana historia de lo que es nuestro marco jurídico laboral se le marginó de los derechos fundamentales del trabajo, particularmente de la estabilidad, de la contratación colectiva, de la huelga y de la libertad para formar sindicatos. Al que primero, mediante estatutos de excepción, se le arrebataron sus derechos y la posibilidad de concertar sus luchas con otros sectores y al que finalmente, a principio de la década de los sesenta se le consignaron estas limitaciones a nivel constitucional bajo el argumento de que <<se conquistaba una legislación del trabajo de la que hasta entonces carecían>>”⁶⁹

e.- Reglamentación laboral de los trabajadores al servicio de los Estados y de los Municipios en materia de indemnización constitucional. Caso Veracruz.

⁶⁸ .- DAVALOS, José. *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1988, pp. 88, 89.

⁶⁹ .- Bouzas, Ortiz José Alfonso, “Los trabajos y los días”, de la revista *Trabajo*, No. 10, Imprenta Ayotla, s.c., septiembre, 1995, p. 1.

A nivel local, las relaciones laborales entre los gobiernos de los Estados y de los Municipios con sus trabajadores, se regulan por las leyes del servicio civil que expidan los Congresos locales, consignándose en estas los logros consagrados en el artículo 123 constitucional.

De esta manera y dentro del estado de Veracruz, los sujetos de la relación laboral, entre las entidades públicas y sus trabajadores, se rigen por la Ley Estatal del Servicio Civil. Las entidades públicas a que hacemos referencia comprenden a los Poderes del Estado, los Municipios, los Organismos Descentralizados del Estado o Municipales y las empresas de participación Estatal o Municipales que tengan a su cargo función de servicios públicos, tal y como lo previene el artículo 1º de ese ordenamiento.

Esta legislación nos habla de la indemnización constitucional dentro de los artículos 43, 44 y 45. El primero de los mencionados dispone la facultad que ostenta el trabajador para decidir, en caso de que se le despida injustificadamente, si demanda la reinstalación en su trabajo o si opta por la indemnización constitucional, tal y como lo consigna la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El artículo 44 enumera las causales que pueden esgrimir los trabajadores para separarse del empleo sin responsabilidad, las cuales se describen a continuación:

"Artículo 44.- Los trabajadores podrán separarse de su empleo dejando, en consecuencia de surtir efectos su nombramiento, sin su responsabilidad, por las siguientes causas:

- I. Falta de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos u otras análogas cometidas en su perjuicio, por el Titular o responsable de la Entidad Pública;
- II. Haber sido objeto de una disminución en su salario, dispuesta por el Titular o responsable de la Entidad Pública;
- III. No haber recibido el pago de sus salarios en las fechas y lugares señalados por esta Ley; y
- IV. Otras análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere."⁷⁰

De esta manera podemos ver que esta Ley no adolece de las omisiones que sufre la reglamentación federal y protege, aún más, los derechos de los trabajadores, y así lo corrobora el último de los artículos mencionados originalmente en este apartado, que dice:

"Artículo 45. El trabajador podrá separarse del servicio dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que ocurra cualquiera de las

⁷⁰ .- Ley Estatal del Servicio Civil, Editora del Gobierno del Estado, Xalapa, Ver., 1992, p. 18.

causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, veinte días por cada año de servicios efectivos y los salarios vencidos que se causen desde la fecha de la separación hasta que se pague la indemnización."⁷¹

Como podemos ver, la Ley no sólo previene los casos en que el trabajador puede separarse de su empleo sin responsabilidad, y concederle el beneficio de una indemnización consistente en el equivalente a tres meses de salario, sino que amplía la sanción a veinte días por cada año de labores sin especificar por qué concepto, pudiendo ejercer ese derecho dentro de los dos meses posteriores a la fecha en que ocurra la causal de su separación. Con este agregado, la Ley va más allá de lo previsto tanto en la Carta Magna como en cualquier otra ley relativa al derecho laboral.

f.- Jurisprudencia.

JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.

En relación con el Artículo 123 de la Constitución de 1917 (Fracción XXI) encontramos las siguientes tesis que conviene tener en cuenta:

⁷¹ .- Ley Estatal del Servicio Civil, Editora del Gobierno del Estado, Xalapa, Ver., 1992, p. 18.

TESIS 89. **Reinstalación de trabajadores.** Los patronos pueden negarse a ella, pagando daños y perjuicios.- Por obligación de hacer debe entenderse la prestación de un hecho, y en esta clase de obligaciones, la ejecución forzosa es imposible. La reinstalación en el trabajo es una obligación de este tipo, y por lo mismo, su ejecución forzosa es imposible; por eso es que un patrono puede negarse a cumplirla pagando al trabajador daños y perjuicios, según el espíritu de la fracción XXI del Artículo 123 de la Constitución Federal, que estatuye que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto; y dicha fracción XXI, con la XXII del mismo precepto constitucional, se complementan entre sí y no se refieren a casos diversos, toda vez que cuando conceden al trabajador el derecho de exigir el cumplimiento forzoso del contrato de trabajo, o bien el pago de daños y perjuicios, y por otra parte cuando se dice que el patrono puede negarse a acatar el laudo de la Junta o a someter sus diferencias al arbitraje, en los casos de cumplimiento del contrato de trabajo, se está subordinando el derecho del trabajador a la naturaleza de las obligaciones cuyo cumplimiento se exige, y es claro que ni el legislador ni el

juzgador pueden llegar a hacer cumplir obligaciones de imposible realización, ni tampoco se puede dejar al trabajador sin la justa compensación por la negativa del dador del trabajo, a cumplir con la obligación de hacer, ya contraída. Tesis Juris. 893. Apéndice. 1649.⁷²

Esta tesis, a la fecha, resulta obsoleta por que está fundada en la Ley Federal del Trabajo original, toda vez que en la actualidad el artículo 49 dispone los casos específicos en que se concede al patrón la prerrogativa de negarse a reinstalar al trabajador, previa indemnización y siempre y cuando pruebe ante la autoridad laboral su impedimento para cumplir con el laudo, y no sólo por el simple capricho de negarse a cumplir con lo ordenado.

Tesis de Jurisprudencia 90. **Despido injustificado, acciones en caso de.-** La fracción XXII del Artículo 123 Constitucional, da derecho al trabajador que es separado sin causa justificada, a que se le reinstale en su trabajo, o a que se le pague el importe de tres meses de salario, a su elección; y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, si consideran probada la

⁷².- México a través de sus Constituciones. Tomo VIII. pp.754-755.

acción del trabajador, deben fallar precisamente en ese sentido. Tesis Juris. 359. Apéndice. Pág. 672." p. 755.

Esta tesis jurisprudencial es muy clara respecto a los preceptos considerados en la ley fundamental y sus reglamentarias en materia laboral que da potestad al trabajador de optar por ser reinstalado o indemnizado en caso de haber probado el despido injustificado por parte del patrón; y, a que la autoridad resuelva en consecuencia.

TESIS 91. Despido injustificado, acciones por.-
El Artículo 123 Constitucional en su fracción XXII otorga a los trabajadores que son despedidos sin justificación, dos acciones alternativas, o bien la indemnización por el importe de tres meses de salarios, pero también con pago de salarios caídos, pues el trabajador en estos casos tiene derecho de acuerdo con lo que previene el Artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, si no se comprueba la causa del despido, a que se le paguen tres meses de sueldo por concepto de indemnización y salarios

vencidos desde la fecha en que presente su reclamación y hasta aquella en que pronuncie resolución definitiva. Conforme con este criterio, el hecho de que el reclamante hubiera optado por la indemnización constitucional y a la vez haya pedido el pago de salarios vencidos no es contrario ni a la Constitución ni a la Ley. Amp. Dir. 330/60. T.XL. 4a. S. Págs. 16, 25 y 73. Dicc. Ley Lab. 1965. Pág. 149."⁷³

La figura jurídica de la indemnización constitucional queda de manifiesto, una vez mas, en esta tesis; así como el derecho a recibir los salarios caídos, con la variante de que la ley reglamentaria ha modificado el cómputo de los salarios caídos, es decir, en la actualidad estos empiezan a correr a partir de la fecha del injustificado despido hasta la cumplimentación del laudo ejecutoriado y no como lo dice la tesis: "desde la fecha que presente su reclamación y hasta aquella en que pronuncie resolución definitiva", con lo cual el monto de la condena iniciaba con la presentación de la demanda y se detenía al momento en que el laudo fuere declarado ejecutoriado. No así en la actualidad, que

⁷³.- México a través de sus Constituciones. Tomo VIII, pp.754-755.

dejan de correr los salarios caídos hasta el momento en que se paga la condena al trabajador.

En lo que se refiere a que no existe contradicción respecto a la reclamación de indemnización constitucional y salarios caídos, ello queda de manifiesto en el segundo párrafo del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

TESIS 92. "Empleados de confianza, separación de los.- No consignándose en el Artículo 123, Fracción XXII, de la Constitución Federal, distinción alguna entre obreros que ocupan puestos de confianza y los que no los ocupan, para los efectos de que puedan o no ser separados de sus empleos sin causa justificada, no puede aceptarse la distinción en el sentido de que todo empleado que ocupa un puesto de confianza, puede ser separado sin que justifique el patrón el motivo del despido. Tesis Juris. 432. Apéndice. Pág. 828." p. 755.

Desde luego que los trabajadores de confianza son más vulnerables a los caprichos de los patrones, si consideramos que el artículo 185 de

la Ley Federal del Trabajo contempla la posibilidad que tiene el patrón de rescindir la relación laboral, independientemente de las causales prevista en el artículo 47 de la ley en consulta, "si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza" y si bien es cierto que amplía el panorama del despido también lo es que ello no es pretexto para que no se justifique la razón de la separación, tal y como lo previene la presente tesis.

TESIS 93. **Salarios caídos.** Artículo 122, de la Ley laboral, reformado, aplicación del.- El Artículo 122 del Código Laboral no contraría ninguna de las disposiciones contenidas en el Artículo 123 de la Constitución. Es verdad que la Constitución establece en su Artículo 123, fracción XXII, que el patrón que despidiera sin causa justificada a un obrero "estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario". Pero el Artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, al imponer al patrón, en los casos en que se ejercita la acción de indemnización y no se prueba la causa del despido, la obligación de pagar la indemnización y además la de cubrir los salarios vencidos hasta la fecha en que se cumplimente la resolución definitiva correspondiente, no contraría la disposición

contenida en el mencionado Artículo de la Constitución, pues esta disposición no impone ninguna prohibición al legislador ordinario para otorgar otros beneficios a los trabajadores, toda vez que los principios del Artículo 123 Constitucional son, únicamente, el mínimo de beneficios que el Estado ha considerado indispensable otorgar a los trabajadores, lo que confirma la fracción XXVII del mismo Artículo, ya que no sólo considera nulas las estipulaciones que contraríen las bases establecidas en la Constitución en materia de Trabajo, sino también las que "impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores." Amp. Dir. 703/58. T. XLV. 4a. S. Pág. 44. Dicc. Ley Lab. 1965. Pág. 450.⁷⁴

De ninguna manera se puede considerar que una ley reglamentaria de la Constitución contraría sus principios fundamentales si estos son ampliados, en este caso en favor de los trabajadores, porque es cierto que la Carta Magna no contempla la sanción de los salarios caídos, pero considero que se crearon en razón de que el patrón, al ser condenado a una sanción pecuniaria, trataba de prolongar un juicio por cualquier medio legal, para dar cumplimiento al laudo y resultaba

⁷⁴.- México a través de sus Constituciones. Tomo VIII, pp.755-756.

un perjuicio para el propio trabajador, que si no tenía empleo no significaba que fuera a suspender sus gastos o a no comer.

IV.- CAMBIOS Y NECESIDADES ACTUALES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES Y SUS EFECTOS EN LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL.

1.- Cambios económicos.

Nuestro país ha adquirido mayor mercado internacional y esta apertura al exterior nos obliga a reflexionar acerca de las nuevas formas que pudieran ser necesarias en las relaciones laborales, ya que éstas son parte fundamental de ese cambio, que no sólo se ha generado entre los mexicanos sino a nivel mundial. No podemos dar la espalda al progreso, por que eso sería en detrimento propio.

La transición que se pretende, como todos los cambios, resulta ser dolorosa, pero no por ello significa que sea negativa; el temor al cambio, a perder lo logrado en la Constitución y a sufrir más limitación en todos los aspectos, llámense económicos, sociales, culturales, etc., hace que el trabajador dude que ello le vaya a traer progreso y bienestar. Las dudas son justificadas, porque la clase trabajadora es a la que más se ha golpeado con la crisis que nos aqueja. Y cómo lograr la aceptación al cambio de buenas a primeras, si a lo largo de las últimas décadas se nos ha prometido y no se nos cumple, más aún, si el cambio se pretende de raíz.

Otra de las razones es que la transición entre modelos de desarrollo no garantiza el éxito. El viejo modelo de desarrollo que aun nos rige ha creado como principio la expansión del mercado interno y el capital nacional, teniendo como manto protector el impulso estatal. La inversión pública en proyectos de caminos, puertos, comunicaciones, etc., era la base para los sectores industriales que producían bienes de consumo al contar con los insumos necesarios para su desarrollo. Otro de los elementos que jugó un papel importante en el sector institucional, fue la promulgación de leyes respecto a la contratación individual, despidos, indemnizaciones, contratación colectiva, sindicatos, huelgas, seguridad social, capacitación, etc. Pero este modelo, como se puede constatar con el poder adquisitivo reducido al 50 % de los salarios, no funciona.

El nuevo desarrollo al que se pretende entrar es un modelo en el que el papel del mercado externo se encuentra en un lugar fundamental. Y es éste, el que conduce a tratar de modificar la base normativa laboral, considerada como obsoleta para las nuevas líneas de desarrollo, se cuestiona la vigencia de la figura sindical, de la indemnización constitucional, de los salarios caídos, de la contratación colectiva y otras más.

Con miras a este cambio, el estado privatizó, a lo largo de aproximadamente una década, el sector comunicaciones, al vender a la iniciativa privada la estación de televisión, los teléfonos, el transporte aéreo y terrestre; así como la siderurgia, la industria manufacturera, la banca y más recientemente las líneas ferroviarias, y

está en vías de venta la comunicación satelital no sin antes haber minimizado la figura sindical y como consecuencia, los contratos colectivos, con el propósito primordial de que estas empresas fueran atractivas al capital privado y poder realizar la transacción sin obstáculo alguno.

El ajuste estructural en México se ha realizado bajo el enfoque del neoliberalismo, pero esta fase ya se está agotando, dentro de pocos años ya no habrá empresas estatales a ser privatizadas.

El problema del cambio, estriba en estudiar las condiciones de acceso a la modernidad de las sociedades preindustriales, en concordancia con la experiencia de los países industrializados.

El capitalismo es el único modelo a seguir dentro de la economía mundial, después del desmoronamiento del socialismo en la Unión Soviética y demás países europeos. Se enarbola la bandera de que el capitalismo es el ideal de la economía, pero para donde volteemos, ya sean países industrializados o subdesarrollados, se da el fenómeno de la crisis económica y por consecuencia del desempleo; lo cual nos indica que, no por ser el único sistema a seguir, sea el mejor. Según el Banco Mundial y otros organismos internacionales, se tienen estadísticas de que más de mil millones de personas en el mundo viven por debajo del umbral de la pobreza; lo cual nos indica que si ha funcionado medianamente para los países industrializados donde se dio de manera autónoma, no necesariamente se puede aplicar con

éxito en los no industrializados que han seguido un régimen totalmente diferente.

América Latina ha sido encaminada, gradualmente, hacia la globalización económica por parte de Estados Unidos, de tal manera que se está en vías de crear un proceso de "mundialización económica" como se ha dado en llamar a este intento por los estudiosos de la materia.

El catedrático José María Vidal Villa, en este sentido, enumera algunas de las problemáticas que se presentan ante los investigadores de finales del siglo XX, que resume en diez tesis que se detallan a continuación:

"1. La mundialización es la culminación del proceso histórico de expansión del capitalismo y el efecto de sus propias leyes económicas.

2. Existe la base técnico - material para la mundialización.

3. El modelo de industrialización sobre el que se asienta la mundialización económica tiene efectos perversos: la destrucción del medio ambiente y el agotamiento de los recursos no renovables.

4. Las empresas multinacionales son el agente activo del proceso de mundialización económica.

5. El mercado mundial aún no existe plenamente: en la actualidad se asiste a un proceso de transición desde el comercio internacional a la formación de un auténtico mercado mundial.

6. La mundialización requiere la libre movilidad del capital a escala mundial. Este es uno de los aspectos en los cuales el proceso está más avanzado.

7. La mundialización requiere la libre movilidad de la fuerza de trabajo a escala mundial. Este es uno de los aspectos en los cuales el proceso está más atrasado.

8. El proceso de mundialización aumenta la polarización entre ricos y pobres y profundiza el desarrollo desigual.

9. El principal obstáculo que se opone a la mundialización económica en nuestros días es la supervivencia de los estados "nacionales" que permiten la subsistencia de condiciones internas diferentes en cada país y que, por tanto, dificultan la homogeneización mundial.

10. En la actualidad el mundo atraviesa un complejo proceso de transición desde el predominio de las economías de base nacional hacia la plena hegemonía de la mundialización económica y social, cuyos principales obstáculos no provienen de la infraestructura técnico - material ni de las relaciones propiamente estructurales (propiedad,

división del trabajo, producción, distribución, consumo), sino de la resistencia de los estados "nacionales" a desaparecer."⁷⁵

El autor, entiende y expresa su sentir, hacia esa corriente económica que se está imponiendo gradualmente en el mundo, en el sentido de que la globalización económica es la expresión de un fenómeno de mayor alcance que la simple interconexión entre estados y representa la culminación a escala planetaria del proceso de expansión capitalista.

Sobre el tema, María Cristina Rosas opina:

"La globalización es resultado de la dinámica adquirida por las relaciones económicas internacionales al término de la segunda guerra mundial. A partir de ese momento, se desarrolló un proceso de internacionalización del capital y de divulgación del régimen de acumulación intensiva generado en Estados Unidos, situación que propició la conformación de un orden económico bajo la égida de la Unión Americana al que fueron subordinados Europa Occidental y Japón. De ahí que "el análisis de la globalización económica supone entonces no concebir las relaciones económicas internacionales como

⁷⁵ .- VIDAL Villa José María, "Mundialización de las economías vs. Estado centralista", en **La economía mundial después de la guerra fría**, Editorial Icaria-Fuhem., España, 1993

relaciones entre espacios económicos independientes en los cuales las condiciones generales de la producción son inmóviles."⁷⁶

El efecto que causa la globalización en las variables económicas internas de los estados o territorios, es que se encuentran influidas por los acontecimientos internacionales.

La globalización es un sistema que rompe bloques y fronteras para dejar amplio camino al mercado mundial; en cambio la regionalización, con los mismos propósitos, crea alianzas regionales para hacer frente a los competidores que tienen el mismo propósito de la hegemonía económica y política sobre el resto del planeta. El fin de estas corrientes es el predominio de los avances tanto científicos como técnicos y comerciales en los procesos productivos, siendo los contendientes principales Estados Unidos, Japón y Alemania.

2.- Cambios políticos.

A partir de la década de los ochenta y hasta nuestros días, se ha dado un fenómeno en nuestro país, iniciado por el sector patronal en contra de los trabajadores, con el afán, queremos pensar positivamente, de salir de la crisis, dándole el nombre de modernidad.

⁷⁶ .- ROSAS, María Cristina, **México ante los procesos de regionalización económica en el mundo**, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, 1ª edición, México, 1996, p. 24.

Esta ofensiva patronal se traduce en presiones para disminuir, o si se puede, anular los derechos de los trabajadores. Claro, ésta es la figura más vulnerable de la estructura laboral, y a la que hay que culpar de la improductividad de las empresas nacionales, cuando es sabido de todos que no se trata de una mala administración sino de un problema que tiene su origen en la crisis económica, provocada, en mucho, por nuestros gobernantes y en general por la crisis que agobia al mundo.

El cambio de la legislación laboral es pretender un retroceso aplicado a las disposiciones legales, ya que resultaría un experimento muy riesgoso, porque actualmente la práctica laboral es más simbólica que real, como ejemplo de ello podemos citar el desplome de los salarios, el desmantelamiento del bienestar social, el debilitamiento de los sindicatos que conllevan despidos masivos de personal; ejemplo de ello lo fueron las empresas: Petróleos Mexicanos, Aeroméxico, Volkswagen, textiles, y muchas más, que han dejado una estela de arbitrariedades y violaciones a la ley laboral en perjuicio de la clase trabajadora, que nos hacen dudar que exista verdaderamente el estado de derecho.

Resulta catastrófico y desgastante que veamos el mundo al revés echándole culpas a quien no las tiene, ante la imposibilidad de resolver los problemas de fondo.

Al respecto, plasmamos las opiniones de los Profesores Luis Méndez y José Othón Quiróz a propósito de nuestros gobernantes: "No cabe duda que uno de los principales rezagos que dejó el gobierno de

Miguel de la Madrid Hurtado fue la sanción jurídica a un proceso de expropiación de conquistas obreras que a lo largo de seis años logró desarmar, en los hechos, la estructura proteccionista de una legislación laboral que, durante mas de medio siglo, reglamentó la relación del capital con el trabajo.⁷⁷

Y remontándonos tiempo atrás, Nestor de Buen, aplicado al tema, hace una crítica acerca del gobierno de Luis Echeverría, en los siguientes términos:

"Hoy concluido el sexenio, aún resulta difícil hacerlo (un análisis). Sus principales innovaciones quedaron truncadas por un proceso de crisis gravísima en el orden económico que sus detractores le atribuyen en plenitud, pero que, ciertamente es el resultado, en lo fundamental, de una crisis mundial, debido tanto al problema de la carestía del petróleo como a la paz forzosa obtenida en Vietnam, que colocó en difícil situación a la economía norteamericana y produjo un desquiciamiento del sistema monetario occidental. Ciertamente la política nacional ayudó un poco a la crisis, ya que las medidas dictadas con respecto al problema agrícola, con las consecuentes invasiones de tierras, y el enfrentamiento directo con el Sector Privado produjeron una evasión de capitales que colocó al borde del colapso a nuestro sistema

⁷⁷.- MÉNDEZ Luis y José Othón Quiróz, "En busca de una nueva legislación laboral", *El Cotidiano*, revista de la realidad mexicana actual, No. 50, Grupo Editorial León, U.A.M., México, 1992, p. 62.

bancario, y produjo una insoportable retracción de la inversión privada.⁷⁸

Como consecuencia de esas medidas hubo un incremento acelerado del gasto público, disminución del poder adquisitivo al dispararse los precios de los productos básicos en forma desmedida, y que finalmente dio paso a la devaluación de agosto de 1976; muy a pesar de la creación, en 1971, de la Comisión Nacional Tripartita que nació con el afán de tratar de solucionar los problemas sociales imperantes en ese momento, como lo fue y ha seguido siendo la vivienda, aún cuando se haya creado, también en esa época, el INFONAVIT.

Recordemos que después de la fuga masiva de capitales en los años setenta, que motivó la crisis de 1981-82 y la consiguiente estatización, se crea un régimen destinado a la privatización del sistema financiero con mayores grados de regulación estatal, pero permitiendo la entrada de capitales e inversionistas extranjeros, que se hace masiva con motivo del proceso de la privatización.

Como dijimos en líneas anteriores, en aras de la modernidad se han intentado decenas de programas, hasta la pretendida reestructuración del artículo 123 de la carta fundamental y sus leyes reglamentarias, bajo los principios de productividad y flexibilidad, para atender los requerimientos de la infraestructura económica y social del desarrollo, y fortalecer el papel de México en el mundo.

⁷⁸ .- BUEN, Lozano Nestor de, **Derecho del Trabajo**, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., 3ª edición, México, 1979, p. 361.

Como es lógico, hay opiniones encontradas. Al respecto se dice que la ley laboral está vigente y sólo hay que aplicarla correctamente, otros opinan que ya resulta obsoleta y se hace necesario un cambio de raíz. La realidad es que, la propuesta de flexibilizar las relaciones laborales, es una idea que se ha venido planteando desde principios de la década pasada por los países industrializados.

Desde el punto de vista de la competitividad ante el mundo, los cambios que se pretenden en la estructura laboral son necesarios, por que los constituyentes de 1917 no tenían el poder de prever la transformación que se ha generado en la historia de la humanidad y no legislaron en consecuencia, sino en atención a los problemas imperantes en esa época.

Nuestra ley laboral ha sufrido reformas en muchas ocasiones, ya sea por motivos políticos las más de las veces o en busca de expresiones mas afortunadas; lo que nos da como resultado una legislación cargada de obligaciones que no se cumplen, falta de claridad, sanciones estratosféricas que la pequeña empresa no puede solventar y que sólo la mediana y la gran empresa pueden asumir, esto es, se excede en sus límites y en sus obligaciones por cuanto hace a la relación trabajador-patrón y que en opinión personal deben aligerarse si se pretende que sea agregada a dichas relaciones la figura de la flexibilidad. Por todo ello debe promoverse una legislación laboral con un propósito conjunto de superación, trabajo, calidad y productividad corrigiendo los errores de raíz que son del sistema educativo y los principios de la cultura laboral, costumbres mal entendidas que

provocan enfrentamientos entre el sector obrero y el capital desgastando nuestras fuerzas y que únicamente conducen al fracaso frente a las economías más fuertes.

Al efecto, tomamos las palabras del Maestro Alfonso Bouzas Ortíz, que nos dice: "Las condiciones de trabajo han cambiado en la historia, y dichas transformaciones no necesariamente quieren decir retrocesos o peores condiciones, esto depende de un análisis de los pros y contras que tienen las alternativas, y de la apertura mental que frente a ellos podamos tener. Estamos convencidos de que la clase trabajadora no se niega a los cambios; es más, es un calificado propositor de ellos y está por la productividad en función del interés común a todos los involucrados en el proceso productivo."⁷⁹

No es tarea fácil esta propuesta en razón de que existe un marcado antagonismo entre empresa y trabajador, permitido por el gobierno que ha intervenido en favor de los primeros y con perjuicios económicos para los segundos, y finalmente sin beneficio para nadie, dado el postramiento económico en que nos encontramos.

No nos negamos al progreso y estamos conscientes de la flexibilización laboral que a nivel mundial se ha venido desarrollando desde hace dos décadas aproximadamente, en razón de los progresos tecnológicos que la demandan y ello conlleva a la readaptación de la

⁷⁹ .- BOUZAS, Ortíz, Alfonso, "Modificación en las relaciones laborales y su repercusión en la legislación del trabajo", en *Análisis Sindical*, Año 3, No. 28, septiembre de 1991, Centro de estudios sindicales, p. 16.

Ley Federal del Trabajo en aras de la modernización y expansión industrial.

La flexibilidad se asocia originalmente a las empresas japonesas y ha sido semilla en tierra fértil para la globalización, extendiéndose a Europa y Norteamérica, siendo de gran importancia para el sector automotriz y electrónico en razón de que su producción se ha elevado al máximo.

Asimismo encontramos las reflexiones de María Eugenia Meza, integrante de la Asociación Nacional de Abogados Democráticos, que refiere del tema lo siguiente:

"La instrumentación de la modernización en México - que comprende desde el ingreso al GATT, la reconversión industrial, la privatización del sector paraestatal, hasta la inminente firma del Tratado de Libre Comercio -, involucra la transformación de las relaciones laborales en la forma que han sido establecidas hasta ahora, y por consecuencia, la necesaria discusión de su adecuación jurídica a través de posibles reformas a la legislación laboral.

Es incuestionable que el proyecto modernizador que se define para México, teniendo como principios rectores, entre otros, los de productividad, rentabilidad y eficiencia, requiere de todo un proceso de adaptación de nuevas formas de organización del trabajo y control de los procesos productivos. Como una vía de acceso a esta adaptación

o adecuación, se introduce y acoge la idea de la flexibilidad en la forma de establecer las relaciones y condiciones de trabajo."⁸⁰

En los últimos años, al hablar del tema de la modernidad es hablar de flexibilidad y productividad, pero ¿alguien se ha detenido a pensar, por un momento, que tal vez la ausencia de flexibilidad en el ámbito laboral no sea el centro del problema?

Así como pensamos en las soluciones a los problemas que aquejan a nuestro sistema, también debemos reflexionar acerca de que la reforma del artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria, con motivo de la flexibilidad, traería consigo otra serie de problemas, como el de la multiplicación de las diversas formas de trabajo precario si hubiera flexibilidad en el término de la relación laboral; la seguridad social posiblemente llegaría a su fin al no tener cabida en este contexto; desaparecería la poca estabilidad que existe respecto a los empleos, al crearse condiciones de trabajo imprecisas; sería difícil la organización de sindicatos y finalmente no habría cabida para la figura de la indemnización constitucional y las horas extras.

No nos cerramos al cambio, por lo que también es conveniente, por otro lado, sopesar en la balanza lo positivo que traería la flexibilidad a los trabajadores, como sería el de los horarios que podrían adecuarlos a las necesidades de los trabajadores, ya sea para obtener más de un

⁸⁰ .- MEZA, María Eugenia, "Modernización: posibles reformas a la legislación laboral" en **FORO LEGISLACION LABORAL**, situación actual y perspectivas, Grupo parlamentario del PRD H. Cámara de Diputados LV Legislatura, México, 1993, p. 125.

empleo, cumplir con sus responsabilidades familiares, poder superarse mediante el estudio, etc.; y lo más importante es que pudiera ser el repunte en la economía del país, lo cual tendría su reflejo en el salario.

Es muy complejo el problema, el sector empresarial ha manifestado que el nuevo programa de desarrollo trae consigo formas de trabajo, que si no son las ideales, constituyen un avance para los desempleados. Esos pros y contras son los que han provocado el que no se pongan de acuerdo las partes involucradas en el problema, porque si somos realistas no podríamos atrevernos a afirmar categóricamente, en estos momentos, que es conveniente el cambio hacia la flexibilidad o que no lo es.

Los cambios se proponen en base a los procesos de apertura al mercado internacional, pero también porque la privatización de empresas, que se dio en los ochenta, trajo una secuela de despidos en masa, que provocaron se acrecentara la crisis que sufrimos, plagada de desempleo, y que está urgida de un cambio. Por otro lado, aparece, nuevamente en nuestro escenario, la explosión social en manos de las guerrillas armadas en el estado de Chiapas, cuyo brote se dio a un año de finalizar el gobierno de Carlos Salinas de Gortari, que en conjunto han provocado desestabilización en todos los niveles y que al parecer, a la fecha, no existen puntos de convergencia para dar solución al conflicto.

Durante el régimen de Salinas se agudizó, aún más la crisis en la estructura productiva en el campo que permanece en crisis y que en nada nos ha servido la generosidad de nuestra tierra si no hay los elementos suficientes para hacerla producir, la falta de inversión ha afectado también a las ramas petrolera, eléctrica, de caminos, etc., que no han resistido los embates de la crisis a falta de tecnología avanzada. Aquí podríamos señalar que el gobierno se ha desempeñado como la madre sobreprotectora de sus hijos y en base a esa sobreprotección limitó su evolución hacia el progreso.

Pablo Sandoval Ramírez, miembro del Sindicato Unico Nacional de Trabajadores Universitarios, opina respecto de la reforma laboral:

"El amago de la contrarreforma sólo puede colocarnos en una posición defensiva: el considerar prudente defender la actual legislación laboral. Una postura de esta naturaleza se sustenta en el supuesto de que la legislación laboral es adecuada y se trata sólo de darle vigencia. En todo caso, puede partir del criterio de que aún siendo necesaria una reforma de carácter avanzado, esta sería hoy inviable y su formulación sólo implicaría legitimar un proceso legislativo regresivo. Sin embargo, de la misma forma en que, aún con plena conciencia de la actual correlación en las cámaras federales, se formula un proyecto democratizador para la legislación electoral, es preciso enfrentar las

iniciativas de contrarreforma laboral con una alternativa que responda a las expectativas, para promover la transición democrática del país."⁸¹

Luis Méndez y José Othón Quiróz, citando a Norma Veloz, refieren un análisis cronológico sobre los intentos por parte del gobierno de crear una nueva legislación sobre derecho laboral:

"El primer intento: agosto de 1989

"Desde el inicio de su gobierno, Carlos Salinas de Gortari expresó la necesidad de continuar con la política laboral ejercida en el sexenio anterior; así, en el Plan Nacional de Desarrollo, se estableció que tanto el incremento de los salarios reales como las políticas orientadas a promover el desarrollo tecnológico, pasando por la creación de empleos y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, debían sujetarse a criterios dictados por los incrementos a la productividad y a la competitividad de las empresas; y más explícitamente, en su primer discurso como Presidente de la República, señaló su intención por modificar: "...la legislación laboral para adecuarla a las expectativas productivas de la recuperación económica nacional, considerando mecanismos para evitar un mayor deterioro salarial." (Instituto Mexicano de Estudios Políticos, A. C., agosto de 1989).

Así, en el mes de agosto de 1989, se crea en la Cámara de Diputados una Comisión encargada de realizar audiencias públicas orientadas a

⁸¹ .- SANDOVAL ,Ramírez Pablo, "La disyuntiva sobre la reforma laboral" en **Foro Legislación laboral**, Situación actual y perspectivas, Grupo Parlamentario PRD

recabar opiniones para reformar el artículo 123 Constitucional y perfilar una iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo.

El enfrentamiento se dio entre los empresarios que exigían poco menos que un regreso a la esclavitud; un sindicalismo oficial que, más que sus agremiados, le preocupaba su permanencia en el ámbito político; un sindicalismo independiente, con mínima experiencia en el tema, y por último un gobierno con clara tendencia proteccionista hacia el sector empresarial, con quien se encuentra aliado en busca de mayor flexibilidad en materia de aplicación y administración de leyes laborales.

La Coparmex propone que se continúe con el sistema tripartita de relación laboral existente, con algunas modificaciones como es el que la intervención gubernamental sólo intervenga para que continúe calificando la existencia y la inexistencia de las huelgas y las organizaciones de trabajadores.

De este foro se puede sacar la conclusión de que todos opinaron pero sólo la Coparmex, expuso un proyecto de transformaciones al marco legal del trabajo, y que el gobierno secundó con el proyecto gubernamental del Plan Nacional de Desarrollo y del que concluimos que, los únicos que no fueron oídos, finalmente fueron los interesados directos: los trabajadores.

El Plan Nacional de Desarrollo proponía:

* Salario: Establecer salarios reales con base en la productividad, crecimiento económico e inversión extranjera.

* Negociación colectiva: Mantener la libertad contractual en las negociaciones colectivas.

* Condiciones de trabajo: Creación de empleos productivos y protección del nivel de vida de los trabajadores. Fortalecimiento del salario. Impulso a la capacitación y al cambio tecnológico. Asegurar la vigencia de una política laboral para satisfacer los derechos de los trabajadores. Participación del movimiento obrero en la concertación de la política económica y social.

* Productividad: La política para promover el desarrollo tecnológico debe sujetarse a profundos cambios acordes con el aumento de la productividad y competitividad. Mejorar y ampliar la educación, capacitación y productividad para alcanzar remuneraciones reales.

* Sindicalización: Alentar y apoyar a las organizaciones representativas de los trabajadores."⁸²

Luís Méndez y José Othón Quiróz consideran como segundo intento de reformas a la legislación laboral, el contenido en el discurso pronunciado por Carlos Salinas, el 1º de mayo de 1990 que

⁸² .- VELOZ, Norma, "Recuadro 1 Posturas con respecto a la legislación laboral", El Cotidiano, ob. cit., p. 64.

demandaba la creación de nuevas formas de concertación entre el capital y el trabajo, cimentadas en tres pilares básicos:

"1.-Evitar la confrontación en las relaciones productivas.

2.-Terminar con la disputa por el control político - sindical de las centrales obreras.

3.-Eliminar la tradicional politización de las relaciones laborales.

Vale recordar, sin embargo, que estos llamados a la concertación capital - trabajo realizados por el Presidente Salinas se daban -y se siguen dando- en condiciones de debilidad -o más bien, de derrota- del movimiento obrero organizado. O lo que es lo mismo, más que negociar, la correlación de fuerzas existente, desfavorable para el movimiento obrero organizado, favorece la imposición de una política que, tras la apariencia de acuerdos concertados, muestra el carácter unilateral de una propuesta de modernización que se encontraba -y se encuentra- lejos de adoptar la forma de una relación bilateral. Esto le permitirá al gobierno avanzar también, dentro de su proyecto modernizador, en el otro frente que le exigía transformación: el Partido Revolucionario Institucional.

Era evidente el ataque contra el desgastado modelo sindical que tan funcional y eficiente le fuera a los gobiernos de la Revolución. Las organizaciones obreras oficiales se sintieron amenazadas, en especial la CTM, y desde esta aparente debilidad responderían. ...De aquí en

adelante, la CTM aparecerá como la más renuente de las organizaciones al cambio de la ley laboral, como la opositora número uno a la firma del Acuerdo Nacional de Productividad...Y cómo no, si su lucha era contra algo más que una política sindical: se trataba de su supervivencia política.

El tercer intento: 27 de mayo de 1990

Era necesario impulsar lo que el gobierno salinista consideraba el elemento esencial que debiera articular al mundo del trabajo: la productividad; por tanto, había que comenzar a crear las condiciones óptimas para que esto fuera un hecho. Y bueno, que mejor momento para lograrlo que la firma de continuación del Pacto de Estabilidad y Crecimiento Económico, espacio por demás propicio para establecer un compromiso político entre los actores sociales involucrados que diera fluidez a la estrategia planteada. ... donde se establecen, también en lo general, los contenidos del término "productividad"; por último, se definen una serie de acuerdos y líneas de acción, alrededor de seis momentos esenciales, de cuya resolución dependería el incremento de la productividad: modernización de las relaciones laborales; mejoramiento de los recursos humanos; seguridad, higiene y riesgos de trabajo; mejoramiento tecnológico, investigación y desarrollo; remuneración y productividad que comprende el cambio de las formas de contratación, de salario y de cooperación y participación de los trabajadores en la producción. Pero nunca define cómo pueden hacerse realidad dichas transformaciones; no existen a lo largo del documento proposiciones explícitas al respecto.

El cuarto intento: 20 de junio de 1991

El Diario Oficial de la Federación publica el Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1991-1994...que bien podría ser considerado como importante antecedente que daría cuerpo a lo que un año después sería el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, y como marco conceptual, o exposición de motivos, de la esperada reforma a la ley laboral.

El quinto intento: 25 de mayo de 1992

El conflicto partió de las declaraciones vertidas en la LIX Asamblea de la Coparmex. Los patrones demandaban una reforma integral a la Constitución, en lo particular a los Artículos 3, 27, 28 y 123, censurando además -se dijo- la Ley Federal del Trabajo por obsoleta, paternalista, depresora de la competitividad y obstaculizadora de los avances del aparato productivo.

La respuesta no se hizo esperar: Fidel Velázquez advirtió que el movimiento obrero no cedería ante los patrones que pretendían mutilar los contratos, establecer relaciones directas entre empresarios y trabajadores, restar facultades a los sindicatos, hacer nulo el derecho de huelga y aplicar un concepto de modernización que implica retrocesos para los asalariados.⁸³

3.- Cambios sociales.

La población ha crecido en forma desmedida y le ganó la carrera a la economía del globo terráqueo prueba de ello es el desempleo que se encuentra presente en el entorno internacional.

En el mundo, el reto fundamental de la política económica y social, es combatir el desempleo, independientemente del grado de desarrollo que presente cada país. Este conlleva diversos problemas como la desigualdad social, producción y recursos humanos desaprovechados y una mayor inseguridad económica, lo fundamental es que debemos hacer conciencia de que este es un problema que debe atacarse mediante la cooperación a nivel internacional para salir de la crisis en que nos encontramos. El desempleo tiene mucho que ver con el nuevo tipo de competencia a nivel mundial y con las características de la revolución tecnológica que ha sido tan grande que ha dado origen a la reducción de las necesidades de mano de obra que es donde estriba el éxito tecnológico.

La mundialización es causa de que a los gobiernos les resulte más difícil mejorar las normas de trabajo en razón de que para elevar el salario mínimo o mejorar las condiciones de trabajo aumentan casi siempre los costos laborales y se deforma la distribución del ingreso. Al acrecentarse la movilidad de las empresas multinacionales conlleva la posibilidad, bien aprovechada, de que éstas tengan la opción de trasladarse a los países en que los costos de empleo son

⁶³ .- Méndez, Luís y José Othón Quiróz, ob. cit., pp. 65, 66.

relativamente bajos y debido a la movilidad internacional del capital, es más difícil que un gobierno aplique una política laboral tradicional. En consecuencia, la legislación laboral sufre los efectos negativos de la mundialización. Esta tendencia se debe en gran parte a la exigencia de competir entre los mismos países para atraer la inversión extranjera, quien obviamente se deja incentivar por el contenido y aplicación efectiva de la legislación laboral. Ejemplo de ello es la pretendida flexibilidad para cumplir con la obligación del pago de salario mínimo y para remover libremente a los trabajadores de sus puestos.

En el caso concreto de México, recordemos que en 1986 nuestra economía entró en una fase aguda de crisis a consecuencia de la inflación, la imposibilidad de cubrir la deuda externa y por supuesto del desempleo, a lo cual se agregó el desplome de los precios internacionales del petróleo. Se establecieron programas urgentes de empleo que en muy poco ayudaron a salir del problema. Aplicado al tema, Armando Labra M.⁸⁴ considera que la lucha contra el desempleo exige un esfuerzo concertado entre las diferentes instancias que llevan a cabo las actividades productivas y que sin la participación decidida del sector social y el sector privado en el despliegue de las potencialidades del país, los esfuerzos federales y estatales sólo pueden ser insuficientes pues son, por definición, complementarios.

⁸⁴ LABRA, M. Armando, **Políticas de empleo**, UNAM, Coordinación de Humanidades, 1ª edición, México, 1986, p. 39.

Un plan económico que pretenda dar solución completa y definitiva a todos y cada uno de los problemas a que hay que hacer frente, es una utopía porque siempre existen cambios inesperados y situaciones no previstas. Para el Profesor Juan Castaingts Teillery en la actualidad vivimos un círculo vicioso: "Como los salarios son bajos, el mercado de los bienes salario no es atractivo para los inversionistas, las ganancias que ahí se esperan son reducidas y por consiguiente, las inversiones son bajas. Como no hay suficiente inversión, entonces hay retardos tecnológicos e incapacidad competitiva, lo cual, genera quiebras y desempleo."⁸⁵

En los países atrasados, como el nuestro, no existen seguros contra el desempleo, por lo tanto los individuos que pierden su empleo o los que no lo encuentran, buscan una forma de vida en la economía subterránea que resulta ser una competencia, llamémosle desleal, para los comerciantes establecidos, aunado al hecho de que los avances en la medicina han reducido la tasa de mortalidad provocando un incremento notable en el crecimiento demográfico.

El autor antes mencionado ⁸⁶ considera que para romper la espina dorsal al círculo vicioso e implementar una política de generación de empleos, propone una política económica alternativa basada en una estrategia diversificada en tres principios: una basada en el mercado interno para dar apoyo al sector agropecuario e impulsar la creación

⁸⁵ CASTAINGTS, Teillery, Juan, **Políticas públicas alternativas en México**, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, UNAM, 1ª edición, México, 1996, pp. 56, 57.

⁸⁶ CASTAINGTS, Teillery, Juan, ob. cit., pp. 62, 63.

de empleos y el control de natalidad; otra en el mercado externo para exportar y producir las divisas que necesita la primera; y una tercera en los energéticos.

En México se ha sostenido que la generación de empleos debe ser consecuencia de la inversión privada y no de la acción gubernamental. Al pasar de un modelo de crecimiento centrado en el mercado interno, a uno orientado hacia el mercado internacional, la estructura de la economía mexicana ha sufrido importantes modificaciones y año con año ha ido en aumento el índice de desempleo.

Por su parte, Armando Labra M. hace un análisis respecto al crecimiento económico y su íntima relación con el empleo:

“El problema actual es que el tipo de crecimiento que está en boga como resultado de las políticas neoliberales, cuando ocurre, no genera empleos ni bienestar sino lo contrario. Y es que el crecimiento moderno exportador se basa en la competitividad, el uso intensivo de calidad y el menor uso posible de mano de obra. No genera, por tanto, los empleos en cantidad suficiente para que permitan a grandes sectores de la población acceder al bienestar o al menos restaurar el bienestar perdido. ... De esta manera, la propuesta económica asociada al simple crecimiento de la economía resulta no sólo académica y obsoleta sino contraproducente para un país cuyo problema fundamental es, precisamente, la desigualdad, que sólo se

combate creando opciones de empleo digno, permanente y productivo para millones de desempleados o subempleados."⁸⁷

Otro aspecto social que influye negativamente en los problemas laborales que aquejan a nuestro país, es la guerrilla que surgió en Chiapas durante el último año de Carlos Salinas en el poder y que aún no se resuelve. Por cuanto hace a los campesinos, éstos se han visto afectados en sus tierras a causa de la invasión por parte del movimiento armado de los zapatistas, y han tenido que emigrar hacia otros lugares.

4.- Crisis de la estabilidad en el empleo

La estabilidad en el empleo está prevista en la Ley Federal del Trabajo bajo el principio de la duración de las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, y sólo por excepción cuando la naturaleza del trabajo así lo exija y no se trate de labores de carácter ordinario y permanente. De subsistir la materia de trabajo, la relación se prolonga por todo el tiempo que perdure esa circunstancia. Por supuesto que estipular, por regla general, que las relaciones de trabajo son por tiempo indeterminado, configura una forma de garantizar el derecho al trabajo.

⁸⁷ LABRA, M. Armando, "Disensos Política o Economía" en periódico La Jornada Laboral, Noviembre 27 de 1997, pp. 3, 4.

Debemos tomar en cuenta que la tan comentada modernidad económica trae consigo la figura de la flexibilidad tanto en el desarrollo del trabajo como en la duración de este, figura que resulta ser antagónica a la estabilidad en el empleo porque desaparecería el contrato de trabajo por tiempo indefinido que es el único compatible con la estabilidad laboral que garantiza el derecho al trabajo. Carlos de Buen ha definido la flexibilización como "la incapacidad de adaptar el derecho laboral a las nuevas circunstancias en que se presenta el modo de producción"⁸⁸ y dice, con razón, que ésta suele ligarse a la crisis económica y a los cambios tecnológicos.

Existe una aversión puntualizada por parte del sector patronal hacia el trabajador de base, como si esta posición implicara pereza, falta de deseos de superación o incumplimiento en el desarrollo del trabajo, cuando lo debemos ver como la tranquilidad del individuo por disfrutar de un trabajo que trae consigo un salario remunerador que permite la superación personal y económica de quien lo desempeña. No dejamos de lado el hecho de que existen trabajadores con las características primeramente nombradas, pero considero que estos son mínimos y que, como en todos los aspectos, existe lo bueno y lo malo. Pero lo taimado de estos trabajadores ¿no podríamos considerarlo como consecuencia de los malos tratamientos por parte del patrón? Por que el ser humano podrá tener todos los defectos del mundo pero no es tonto y resulta absurdo pensar que prefiera lo incierto o aventurado a lo estable y progresista. Creo que es tiempo de que nos sentemos a

⁸⁸ BUEN, Carlos de. En "La Flexibilidad de las relaciones de trabajo", edic. mecanográfica, trabajo presentado en la Universidad Madre y Maestra de

reflexionar acerca de esta lucha entre el sector patronal y el obrero, y reconozcamos que hemos errado el camino al enfrentarnos unos en contra de otros, porque finalmente nos necesitamos mutuamente. Remontándonos al pasado considero que la evolución de nuestra cultura se vio alterada con la conquista española y que de ahí surgió la equivocación de la lucha entre ambas figuras, pero ello no implica que no podamos enderezar el rumbo. Estas reflexiones pudieran parecer un tanto utópicas, pero creo que bien valdría la pena intentarlo, porque a estas alturas ya no podríamos perder más de lo que ya se ha perdido.

5.- ACTITUD DE LAS PARTES Y DE LAS AUTORIDADES EN LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES VINCULADOS CON LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL.

En el procedimiento laboral que dirime los conflictos obrero-patronales, la etapa de conciliación sirve para que una tercera persona ajena a dicho conflicto, que en este caso es la Junta, medie entre las partes para allanar sus diferencias y llegar a un acuerdo que convenga a ambas.

El artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, al respecto nos dice:

“La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I.- Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;

II.- La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;

III.- Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

IV.- Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley;

V.- Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones, y

VI.- De no haber concurrido las partes a la conciliación se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.⁸⁹

⁸⁹ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Ediciones Delma, séptima edición, México, 1997, p. 350.

De acuerdo al concepto propuesto por la OIT, puede definirse a la conciliación “como una práctica crítica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de mutuo acuerdo”⁹⁰

Manuel Alonso García dirá, a su vez, que es “...aquel sistema de substanciación de conflictos de trabajo (individuales o colectivos), por virtud del cual las partes del mismo, ante un tercero que ni propone ni decide, contrastan sus respectivas pretensiones, tratando de llegar a un acuerdo, que elimine la posible contienda judicial.”⁹¹ Por su parte Nestor de Buen Lozano la define de la siguiente manera: “La conciliación es un procedimiento para poner fin a los conflictos laborales, jurídicos y de intereses, individuales y colectivos, con la intervención de un tercero que ni propone ni decide, mediante la celebración de un acuerdo previo a la resolución jurisdiccional”.⁹²

Es importante mencionar que el conciliador debe tener ciertas cualidades para llevar a buen fin el propósito como es ser imparcial, tener experiencia en relaciones humanas para ofrecer un trato cordial y amistoso, tener conocimiento de la rama de actividades y del sistema de relaciones de trabajo y capacidad para sacar partido de la experiencia y la información porque la autoridad no asume un papel

⁹⁰ OIT, **La conciliación en los conflictos de trabajo**, Guía Práctica, 1ª edición, Ginebra, 1974, p. 4.

⁹¹ GARCIA, Manuel Alonso, **Derecho procesal del trabajo**, 2ª edición, revisada, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1972, p. 204.

⁹² BUEN, Lozano, Nestor de, **Derecho procesal del trabajo**, editorial Porrúa, S.A., México, 1988, pp. 96, 97.

meramente pasivo, sino que interviene, en vista de lo que las partes expongan, para proponer una fórmula justa. Y en realidad, la falta de preparación del personal jurídico de las Juntas ocasiona un grave quebranto a la adecuada impartición de justicia, a causa de que no existen carreras judiciales que los preparen para tal efecto y poder intervenir en una conciliación sin ser parcial.

Pero también es indispensable preguntar qué valor tienen los convenios y transacciones en los cuales renuncie el trabajador a prestaciones devengadas, o sea, a salarios que le corresponden por servicios realizados o a indemnizaciones que le pertenecen por riesgos profesionales, suspensiones injustificadas del trabajo y otras; porque en la etapa de conciliación ante las autoridades de trabajo es práctica común que las Juntas, al conminar a las partes, dejen entrever que para que llegue a buen fin el arreglo deberán ceder, en algo, sus derechos; lo cual se traduce en un grave quebranto de la adecuada aplicación de la ley.

Una de las causas por la cual las partes involucradas en un conflicto terminan por acceder a la conciliación, es el factor tiempo, es decir, de todos conocido es que un juicio laboral puede durar no solo meses sino años para llegar a su fase terminal. Y otra de las causas es la economía, en lo que se refiere al trabajador es claro que al ser separado de su trabajo se suspenden sus ingresos y se ve presionado a conciliar en base a sus necesidades de subsistencia y las de sus dependientes económicos; en cambio el patrón sopesa en la balanza, por un lado pagar al trabajador una indemnización inferior a la

señalada por la ley de inmediato o esperar los resultados del juicio con la incertidumbre de que si es condenatorio hará frente a los salarios caídos.

De esta manera, los trabajadores pocas veces son indemnizados en los términos que prevén los artículos 48 y 162 de la Ley Federal del Trabajo; con tres meses y doce días por cada año laborado, más salarios caídos durante todo el tiempo que dure el juicio. Cuando presentan una demanda generalmente son presionados por las autoridades para recibir poco más o menos un cincuenta por ciento de su indemnización.

Considero que los cambios que se requieren para una mejor impartición de justicia es que se capacite al personal judicial y se acabe con los rezagos en el procedimiento.

V.- PROPUESTAS DEL SECTOR OBRERO Y EMPRESARIAL EN MATERIA DE INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL.

En el capítulo que antecede, en este trabajo, se planteó el tema de la necesidad de modificar la legislación laboral con motivo de la modernización que se requiere en nuestro país para poder competir con el mercado exterior. En el presente capítulo recogemos las opiniones de los representantes de los empresarios y de los trabajadores así como de terceras personas que de alguna forma tienen injerencia en el tema y opinan al respecto.

A mediados del sexenio de Miguel de la Madrid las organizaciones empresariales intensificaron sus objeciones al marco jurídico de las relaciones laborales y proponían la desregulación de éstas bajo el argumento de que hacerlo así formaba parte de la modernización del país y de la recuperación económica.

El proceso del pretendido cambio ha sido largo. Por parte del gobierno se creó en 1989 una comisión tripartita para discutir los proyectos que surgieran y de ellos tomar las bases para la iniciativa de ley. De esta manera se han realizado diversas reuniones, foros, seminarios y audiencias públicas, de las cuales se han recogido opiniones encontradas de los diversos sectores que resultan implicados en este

propósito. Unos ofrecen un análisis de las consecuencias de la regulación vigente y de las perspectivas de un cambio en las actuales circunstancias; y otros proponen reemplazar el viejo modelo por otro que considere formas más democráticas para responder a los reclamos sociales y a los requerimientos económicos. Los más consideran que la legislación laboral constituye uno de los elementos básicos del modelo de dominación corporativo legitimada por el carácter tutelar de la intervención gubernamental.

1.- El sector obrero frente a la posibilidad de modificar la

figura jurídica de la indemnización constitucional.

En las Audiencias realizadas por la Cámara de Diputados en 1989, con motivo de las reformas a la legislación laboral, se destaca la ponencia de Arturo Alcalde Justiniani quien defiende la postura del sector obrero que ha sido tan castigado por las autoridades laborales al consentir las renunciaciones de derechos a favor de la empresa: "También parecería poco creíble que la ley señala que serán nulas las renunciaciones de derechos, por lo que la autoridad laboral no deberá aprobar convenio alguno que contenga tal renuncia, cuando todos los días constatamos que se fuerza a los trabajadores a admitir convenios leoninos, aceptando reajustes indebidos, despidos injustificados sin la

indemnización íntegra, reducción de cláusulas de los contratos colectivos, cuando no, la sustitución integral del contrato por uno encueradito de derechos y prestaciones y, en fin, que la renuncia de derechos adquiridos constituye una práctica cotidiana aconsejada por la propia autoridad, la que suele coordinar con el empleador las tácticas específicas para obligar a los trabajadores. Más aún, si se trata de empresas paraestatales o de recomendados de las altas autoridades laborales. Los ejemplos sobran, Uramex, Fundidora, Fertimex, Aceros Ecatepec, Kelvinator, Dina, Aeroméxico y más recientemente Petróleos Mexicanos, entre muchos otros. Qué objeto tendría confiar en una nueva ley si las autoridades encargadas de hacerla cumplir continúan con su actual impunidad para violarla. Creemos que cualquier reforma debe partir de una evaluación previa de los motivos por los cuales la vigente no se respeta y los mecanismos que sería necesario instrumentar para que la nueva adquiriera eficacia real. ... Pero ¿qué quiere obtener la patronal de esta nueva legislación? En primer lugar, conservar el paso, esto es, continuar obteniendo del gobierno el apoyo al modelo de relaciones laborales que ya se viene instrumentando en la práctica liberalizando el precio y las condiciones del trabajo a los requerimientos del mercado y reduciendo su costo para obtener los mayores diferenciales de ganancia, partiendo de la consideración de que el trabajo es un insumo más y el que con mayor facilidad se puede obtener a un bajo costo. ... Una estabilidad laboral ligada objetivamente a la materia de trabajo, impidiendo los abusos de la temporalidad simulada, y estableciendo las protecciones indemnizatorias adecuadas cuando

desaparezca justificadamente la actividad motivo de la relación laboral.⁹³

Si los requerimientos del cambio consideran que la figura de la flexibilidad juega un papel preponderante en las relaciones obrero patronales tuteladas por una legislación laboral que se pretende crear, estaríamos enfrentando la desaparición de la indemnización constitucional que en nada tendría cabida dentro del nuevo modelo.

En relación con las contrarreformas que proponen los patronos precisamente a través del proyecto dado a conocer por la Coparmex y en el que se habla de propiciar la utilización de servicios de trabajadores en actividades múltiples independientemente del puesto asignado y el permitir que las partes establezcan libremente la duración de los contratos individuales de trabajo, Javier Gutiérrez Rey hace una crítica al respecto: "Traducido en buen español, significa querer convertir al trabajador en un mil usos y se argumente que las empresas modernas para ser productivas requieren de ello, pasando por encima de tabuladores, código de puestos y contratos colectivos. ... Con esta pequeña aportación que nos pretenden hacer los patronos y con esta temporalidad de los contratos que le daría el trabajador en lo INDIVIDUAL al patrón se ataca primero la estabilidad en el empleo que es la médula del Artículo 123 de la Constitución y que fue la bandera del movimiento armado de 1910 y que se cristalizó en la

⁹³ .- ALCALDE, Justiniani, Arturo. "Ponencia de Arturo Alcalde Justiniani" en **MEMORIA Audiencias Públicas sobre Reformas al Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo**. Editorial Talleres Gráficos de la Cámara de Diputados, México, 1989, pp. 234, 236, 240.

fracción XXII del artículo ya mencionado. Como lo pretenden hacer éstos (se refiere a la Coparmex) al mencionarlo en su propuesta 3.1. que textualmente dice: "Flexibilizar el principio de estabilidad en el empleo"; 3.2. "Simplificar los procedimientos de retiro, revisando los conceptos de indemnización, retiros y salarios caídos" y 3.4. "Conceder a trabajadores y empresa la facultad de negociar los retiros en un marco de franca libertad y de concertación de las partes" Crítica. Debemos aclarar algunos conceptos: Cuando se habla del concepto de retiro se traduce como sinónimo de despido, rescisión por parte del trabajador y la separación voluntaria del mismo. ¿Se pretende tratar de disminuir las indemnizaciones? ¿Se trata de crear confusión en los salarios caídos! En consecuencia se pretenden desaparecer los beneficios mínimos establecidos en la ley hasta ahora."⁹⁴

Por su parte Jorge Sánchez García nos dice respecto a la posición del Sindicato Mexicano de Electricistas frente a la concepción de la teoría integral del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, que no puede ni debe circunscribirse a una concepción purista de la ciencia jurídica y nos da su opinión acerca de las consecuencias que trae la firma del Tratado de Libre Comercio a nuestra legislación laboral:

"...es en este momento cuando un sindicato de industria con más de tres cuartos de siglo de existencia afirma categóricamente que, tanto conceptual como procesalmente, el artículo 123 y su ley reglamentaria no conceden ningún margen de alteración, modificación distorsionada

⁹⁴ - GUTIERREZ, Rey, Javier. "La nueva ley del trabajo rumbo al siglo XXI" en MEMORIA *ibid.* pp. 253.

o conculcación de derechos y de progresos producidos por la concertación y lucha social. Sustentamos la tesis genuina de la defensa del artículo 123 y su ley reglamentaria como justa equivalencia para la preservación y el respeto elemental de los derechos de los trabajadores. Sumarse a la promoción patronal de reformar o hacer una nueva ley reglamentaria del artículo 123, representa de manera tajante, una claudicación y un retroceso y en el peor de los casos, sumisión y docilidad ante la posición patronal; significa asumir la condena que hará la historia si acontece esto.

Por otro lado no cabe la menor duda, que ante la firma de un tratado de libre comercio entre Estados Unidos, Canadá y México, ha existido siempre el temor por las constantes pretensiones del capital de exigir reformas al artículo 123 y su ley reglamentaria. Al respecto, hago referencia al inciso b), del punto III del documento titulado "Bases de entendimiento y cooperación en materia laboral que establecen la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (México) y el Departamento del Trabajo (EEUU)", que a la letra dice:

El sistema mexicano de relaciones laborales se funda, como punto de partida en la Constitución y en particular -sin ser su única disposición laboral- en el artículo 123, que constituye, en lo esencial, un conjunto de derechos mínimos y obligaciones máximas de los trabajadores. Estos derechos aparecen reglamentados por la Ley Federal del Trabajo, dictada por el Congreso de la Unión. Los estados no cuentan con legislación laboral propia, ni tampoco el Distrito Federal. Hay, además, una jurisprudencia abundante producida por la Suprema

Corte de Justicia de la Nación y por los Tribunales Colegiados de Circuito, sin olvidar los convenios de la OIT suscritos por México que tienen en el país el valor de leyes reglamentarias de la Constitución.”

Sin embargo, esto de ninguna manera garantiza que el artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria se mantengan incólumes, por lo cual el Sindicato Mexicano de Electricistas propone a todos los sectores aquí reunidos e invita a impulsar y apoyar la Carta Internacional de Derechos Sindicales y Laborales, para ser incorporada al Tratado de Libre Comercio; misma que el SME ha propuesto en los diferentes foros nacionales e internacionales en los que ha participado”⁹⁵

Las propuestas de algunos empresarios para reformar la legislación laboral están encaminadas hacia el logro de la rentabilidad y de la productividad en base a la figura de la flexibilidad con perjuicio de la clase obrera, ya que se abarataría la fuerza de trabajo, situación que traería como consecuencia la desaparición de los derechos laborales y la anulación de la protección jurídica al trabajo, es más, no tendrían razón de ser las autoridades laborales, como lo expresa Jorge Fernández Souza:

“Puestas así las cosas, la disyuntiva estaría entre la vigencia de los derechos laborales y la protección al trabajo, por una parte, y la modernización, con la flexibilidad que la haría posible, por la otra. ...

Pero la relación de los cambios tecnológicos con la flexibilidad y con la organización diferente del trabajo puede dar lugar, en lo que respecta a la fuerza de trabajo y a los derechos adquiridos, a dos vertientes: aquella que basaría toda la acción en reducir al mínimo el costo de la fuerza de trabajo y en consecuencia los derechos laborales y la otra, que buscando la rentabilidad y la eficiencia, contemplara la reestructuración de las relaciones productivas mediante acuerdos con los asalariados y a través de instrumentar la flexibilidad a cambio del respeto a los derechos laborales. Sobra decir que la adopción de una u otra de estas alternativas, depende en gran medida de la fuerza y de la capacidad negociadora de las organizaciones de trabajadores que, aún soportando niveles altos de desempleo y de estancamiento en sus prestaciones, puedan conservar los derechos fundamentales anteriores.⁹⁶

Los principios constitucionales que sirvieron de base a la legislación laboral son primordialmente el derecho al trabajo, la seguridad en el empleo y la irrenunciabilidad de los derechos adquiridos, figuras que serían obsoletas dentro de las nuevas propuestas para el cambio de la Ley Federal del Trabajo, expresadas por el sector empresarial y avaladas por el gobierno. Jesús Campos Linas nos dice que no basta que las leyes contengan una serie de ideas correctas sino que esas leyes correspondan con la realidad que intenta reglamentar en razón de que no se toman en cuenta realidades tales como la crisis y la

⁹⁶ .- SANCHEZ, García, Jorge. "Actualidad del artículo 123 constitucional" en **Foro Legislación Laboral. Situación actual y perspectivas**. Grupo Parlamentario del PRD, Cámara de Diputados LV Legislatura, México, 1993, pp. 38, 39, 41, 43.

inflación. En base a ese criterio nos ofrece las siguientes propuestas:

“1.- Que las reformas no signifiquen ninguna renuncia de los derechos adquiridos en la Constitución, en las leyes y contratos colectivos de trabajo. Al contrario: esas conquistas deberán extenderse a todo el proletariado nacional, como lo propone el SME. 2.- Otorgar garantías y crear las instituciones del Estado para que todos los asalariados del país puedan alcanzar plenamente el derecho al trabajo digno, que consagra la Constitución, así como la estabilidad en el empleo.”⁹⁷

En vista de lo planteado a lo largo de este trabajo hemos podido constatar que el origen de la controversia relativa al acierto o no acierto de la modificación de la legislación laboral se debe, fundamentalmente, al sistema económico que está imperando en el mundo y que se ha dado en llamar globalización. Es decir, el objeto del cambio no se centra en la preocupación, el afán o intención de ser equitativos en las relaciones antagónicas que, a lo largo de tantos años, se han ido acrecentando entre el sector obrero y el sector empresarial, con la intervención directa del gobierno a favor de los segundos, sino en la intención de nuestro gobierno de crear una nación exportadora y para lograr este objetivo se necesita modernizar la planta industrial en aras de la calidad y productividad. Es por ello que la intención del cambio se canaliza por la vía de la flexibilidad y se dice que no hay mejor alternativa para entrar al mundo de la globalización, que traerá consigo el crecimiento de nuestra economía

⁹⁶ .- FERNANDEZ, Souza, Jorge, “Flexibilidad y derechos adquiridos” en **Modernidad y legislación laboral**, Taller Editorial del DRS/UAM-X, México, 1990, pp. 109, 113.

para saldar los rezagos. Pero lo que no se dice es que la modernidad trae avances tecnológicos y éstos se traducen en maquinaria que, en mucho, suplanta las labores del individuo y finalmente esto trae aparejada la supresión de empleos. Entonces, ¿dónde está el beneficio para la clase trabajadora?

Armando Quintero Martínez considera que "Intentar una contrarreforma laboral es una aventura extraordinariamente peligrosa para quienes la enarbolan, pues olvidan que la clase obrera con las huelgas de Cananea y Río Blanco en 1906 fue precursora de la revolución. Ningún mexicano en su sano juicio puede pretender desaparecer del acervo histórico, jurídico y político la conciencia de que la sangre derramada en 1910-17, fue el altísimo costo que pagó nuestro pueblo por las conquistas más avanzadas del mundo en esa época. Porque los trabajadores mexicanos tenemos esta fuerte raíz en nuestra conciencia, es que no concebimos que se traten de menoscabar los derechos históricos, en aras de una modernización confusa, que promete la felicidad futura a costa de la pauperización y superexplotación presente. Para mí sólo es posible una nueva legislación, si ésta parte del pasado histórico y abre para el porvenir nuevas reivindicaciones para los trabajadores. ... la mediocridad de la burguesía criolla y una perversión estatal, engendraron una enorme masa de empresas acostumbradas al subsidio. Y al derroche suntuario, durante todo el llamado <<desarrollo estabilizador>>. La burguesía y el gobierno, durante todo este lapso se preocuparon muy

⁹⁷ .- CAMPOS, Lina, Jesús, "Modernización sin renuncia de derechos" en **MEMORIA Audiencias Públicas sobre Reformas al Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del**

poco de modernizar sus industrias con nuevas maquinarias que aumentaran la productividad y la calidad. Si el gobierno y los capitalistas nacionales y extranjeros fueran justos, reconocerían que la mano de obra del proletariado mexicano es extraordinaria. Cómo explicar de otra forma, que pese al estancamiento industrial desde fines de la década de los 60s, México se encuentra como un país de desarrollo intermedio que lo coloca entre los 20 países más importantes del mundo.”⁹⁸

El autor que se cita tiene la firme convicción de que si abrimos las puertas a la contrarreforma laboral, a que aspiran las corporaciones patronales, implica abrir 9paso a la inestabilidad social.

Por otro lado, Porfirio Martínez González entiende el problema en el sentido de que hay que corregir la incongruencia jurídica y el ambiente de injusticia social que se genera al permitir que a los trabajadores se les prive de su trabajo en forma injustificada y en base a la determinación unilateral de patrones o dirigentes sindicales:

“A los trabajadores primero se les priva de un derecho constitucional y después la ley les ofrece la opción de recuperar el empleo o recibir una indemnización, debiendo demandarlo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Los trabajadores ya desempleados, deben someterse al proceso que, después de mucho tiempo -regularmente

Trabajo, Editorial Talleres Gráficos de la Cámara de Diputados, México, 1989, pp. 73.

⁹⁸.- QUINTERO, Martínez, Armando, **MEMORIA Audiencias Públicas sobre Reformas al Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo**, Editorial Talleres Gráficos de la Cámara de Diputados, México, 1989, pp. 155, 156.

varios años-, la autoridad laboral jurisdiccional resolverá si condena o absuelve al patrón. Mientras tanto ya se lesionaron los intereses jurídicos y patrimoniales de los trabajadores despedidos, quienes llegan a juicio en franca desventaja, a enfrentar además la corrupción y los abusos que imperan, desgraciadamente en el ámbito de los tribunales laborales. Para el efecto, se propone reformar las fracciones XXI y XXII del Artículo 123 constitucional y los artículos relativos de la Ley Federal del Trabajo.

Reforma Constitucional.

Se propone reformar la fracción XXI del artículo 123 suprimiendo parte de los renglones sexto y séptimo para que quede de la siguiente manera: 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. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo. Se propone reformar la fracción XXII del artículo 123 constitucional para que quede de la siguiente manera: Ningún trabajador podrá ser privado de su trabajo, sino por las causas de rescisión o las de terminación de las relaciones de trabajo que establece la ley, previa resolución de la autoridad laboral jurisdiccional competente.

Reformas a la Ley Federal del Trabajo.

Se propone reformar el artículo 47, modificando los tres últimos párrafos, para quedar de la siguiente forma: El patrón deberá demandar la rescisión al trabajador que incurra en alguna de las causales mencionadas, ante la autoridad laboral competente, la que, al admitir la demanda, señalar fecha para iniciar el proceso respectivo. El trabajador deberá demandar la rescisión al patrón, cuando éste incurra en alguna de las causales señaladas en el artículo 51. Si el obrero acredita en el juicio la existencia de una o varias causales, el patrón deberá indemnizarlo con el importe de tres meses de salario y pagarle además 20 días por año, la prima de antigüedad que establece el artículo 162 de la ley y los salarios caídos contados a partir de la fecha en que se haya separado el trabajador del empleo. Se propone derogar el artículo 48. Se propone reformar el artículo 49, modificándolo para quedar de la siguiente forma: El patrón podrá prescindir de los servicios del trabajador, cuando éste sea de confianza, de servicio doméstico o que, por el trabajo que desempeña o las características de las labores, esté en contacto directo y permanente con él y no es posible el desarrollo normal de la relación laboral. El patrón estará obligado a cubrir al trabajador la indemnización y demás prestaciones a que se refiere el artículo 47 de esta ley. En todo caso se requiere la resolución previa de la autoridad jurisdiccional competente. Se propone derogar el artículo 50. Se propone reformar el artículo 52, suprimiendo la última parte para quedar de la siguiente forma: El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causales mencionadas en el artículo anterior. Se

propone la derogación del artículo 56. Se propone la reforma del artículo 395, suprimiendo el último párrafo.”⁹⁹

Con las propuestas que anteceden, relativas a la modificación de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional, el autor pretende que se acabe con el derecho que tiene el patrón de optar por reinstalar al trabajador o indemnizarlo según su conveniencia. En cuanto a la modificación de la ley reglamentaria propone que el despido tenga lugar únicamente después de haber seguido un juicio iniciado por el patrón para tal efecto, pretende que desaparezca la figura jurídica de la reinstalación y sólo prevalezcan las indemnizaciones; así como anular la disposición que establece que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante. Difiero de la opinión del autor, en razón de que se estaría poniendo fin de alguna manera a la figura de la estabilidad en el empleo al no considerar la reinstalación en un conflicto obrero - patronal.

La primera propuesta empresarial real y clara que se ha hecho, independientemente que estemos o no estemos de acuerdo con ella, es la que dio a conocer la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) en junio de 1989, bajo el título de “Propuestas Preliminares para la Discusión del Anteproyecto de una nueva Ley Federal del Trabajo” son tesis bien sustentadas y

⁹⁹ - MARTINEZ, González, Porfirio, “Derecho al trabajo y seguridad en el empleo” en **MEMORIA Audiencias Públicas sobre Reformas al Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo**, Editorial Talleres Gráficos de la Cámara de Diputados, México, 1989, pp. 163, 165, 166.

encaminadas a librar de obstáculos los fines productivos de la empresa. Sobre este documento, José Enrique González Ruíz disiente: de ella dice "El marco conceptual de la COPARMEX es el neoliberalismo. Le alienta lo que hasta hoy se ha hecho, pero lo considera insuficiente. Quiere que la nueva cultura del Derecho del Trabajo reconozca que la Ley Federal vigente ha perdido actualidad y que debe sufrir modificaciones <<que le permitan preservar su vigencia ante las cambiantes necesidades de la época actual>>... En otras palabras, la propuesta de la COPARMEX elimina la calidad tutelar del Derecho del Trabajo. Para los patronos, proteger al obrero es obsoleto. Los patronos quieren volver al pasado. Su atención está puesta no en la verdadera modernización del país (que debe hacerse y debe traer beneficios a todos los mexicanos, incluyendo significativamente a los trabajadores), sino en el retorno a condiciones y leyes que ya la historia dejó atrás. No carecen de razón cuando hacen referencia a las condiciones del entorno internacional, ni a la urgencia de optimizar el funcionamiento del aparato productivo. Donde fallan es en el planteamiento de que lo anterior sólo se consigue si se aumenta el sacrificio de la masa laboral."¹⁰⁰

El estado de derecho debe garantizar la seguridad jurídica y la claridad de las relaciones obrero – patronales, que permita la libertad para invertir y producir, y como consecuencia la creación de empleos para la mejoría del país y bienestar de la clase laboral, con miras al desarrollo hacia el siglo XXI. Debe puntualizarse el hecho de que

¹⁰⁰ .- GONZALEZ, Ruíz, José Enrique, "La Coparmex contra la Constitución y la Historia" en **Debate sobre la Ley Federal del Trabajo**, Editorial I.I.E., UNAM, 1ª edición, 1989, pp. 43, 45.

deberá cumplir su función sin proteger al trabajador viciado, al líder incompetente que en su afán de proteger al obrero impide al empresario crecer desvirtuando todo lo que la ley debe vigilar, al empresario que en su interés de percibir mayores ingresos lesiona el salario y prestaciones del trabajador, a los funcionarios corruptos de las autoridades de trabajo y demás.

La flexibilidad como un elemento manejado racionalmente para alcanzar mejores niveles en la productividad no está reñida con el principio de estabilidad y puede darse dentro de los marcos jurídicos actuales. Puede desarrollarse perfectamente con la existencia de ese principio en la legislación, y con las modalidades que sea necesario pactar y establecer. La equidad es un punto medio en la balanza de la justicia y si existe buen propósito puede llegar a lograrse una legislación que beneficie a todos los involucrados en la relación laboral, haciéndola más pronta y expedita. Carlos de Buen Unna, nos da su opinión al respecto: "Entre las opiniones de los tratadistas y litigantes encontramos tres puntos principales, en base de los cuales debe estudiarse la posibilidad de modificar nuevamente el proceso laboral: la rapidez o agilidad procesal frente a los juicios prolongados; la parcialidad o tutelaje de las normas procesales en favor del trabajador frente a la imparcialidad y; la sencillez o libertad de actuación de las partes frente a la rigidez o concurrencia de múltiples requisitos. Nos aventuramos a decir que no debe haber diversidad de opinión frente al primero de los puntos mencionados, habiendo consenso en que los procedimientos deben ser lo más rápido posibles. Ante los otros puntos, consideramos que si hay controversia de

opiniones; hay quienes estiman que la norma adjetiva o procesal debe ser imparcial aún cuando la norma sustantiva sea tutelar a favor de los trabajadores, mientras que otros piensan que también en el proceso se debe compensar la desigualdad que hay entre las partes; por lo que hace a la sencillez en el proceso, a pesar de que aparentemente coinciden las opiniones en el sentido de que así debe ser e inclusive está consignado el principio respectivo en nuestra legislación actual, en realidad, es evidente que no siempre se busca esa sencillez y, por el contrario, hay quienes gustan de exigir cuantos requisitos sean posibles entre quienes se encuentran principalmente los funcionarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.¹⁰¹”

A continuación se transcribe tomado de un texto de Manuel Fuentes una serie de propuestas por parte de la COPARMEX y de las cuales el indicado autor ¹⁰² da sus opiniones:

“La COPARMEX, en el capítulo 1º en la fracción III, propone: “Dotar al texto de la LFT de una mayor flexibilidad en cuanto a la normatividad de las relaciones de trabajo, partiendo del principio de que la dignidad del hombre y los <derechos humanos> deben ser respetados por encima de cualquier otro precepto”. Comentario. Cuando en la mesa de discusiones, ante los representantes patronales las negativas para aceptar las peticiones de los trabajadores, no se acuerdan de respetar

¹⁰¹ .- BUEN, Unna, Carlos de, **Debate sobre la Ley Federal del Trabajo**, Editorial I.I.E., UNAM, 1ª edición, 1989, p. 31.

¹⁰² .- FERNANDEZ Flores, Manuel. **MEMORIA Audiencias Públicas sobre Reformas al Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo**, Editorial Talleres Gráficos de la Cámara de Diputados, México, 1989, pp. 314, 315, 319.

la dignidad de los derechos humanos. No tiene credibilidad este planteamiento.

En el capítulo 2, en el artículo 2, la COPARMEX plantea: "Propiciar la utilización de servicios de trabajadores en actividades múltiples, independientemente del puesto asignado, debido a que la tendencia de las empresas modernas está orientada al desarrollo de lo que se ha dado en llamar "multihabilidades", aspecto que viene a ser la diferencia -muchas veces- entre una empresa productiva y otra que no lo es". Comentario. En otras palabras, libertad del patrón para mover a los trabajadores y desaparecer derechos obtenidos y señalados en sus contratos individuales o colectivos de trabajo, haciendo de ellos <multiusos>, a pretexto de la productividad; es decir, se liquida la garantía jurídica de que se termine con precisión el servicio que debe prestar y las condiciones. Por otra parte, se despersonaliza al trabajador, lastimando su dignidad humana.

La COPARMEX propone en el artículo 4 del capítulo 2: "Permitir que las partes establezcan libremente la duración de los contratos individuales de trabajo." También en el artículo 5: "Flexibilizar los casos de contratación por tiempo determinado". Comentario. Estos dos artículos son un atentado a una cara aspiración de los trabajadores: la estabilidad en el trabajo; un aspirante a puesto de

trabajo puede influir <libremente> para establecer las condiciones del contrato individual de trabajo. Cuando proponen flexibilizar los casos de contratación de tiempo determinado significa, para los patrones, la facilidad de desaparecer los puestos de <planta>, un atentado más a la estabilidad de trabajo. Se quiere hacer de la excepción que ahora marca la ley, una regla, en beneficio de los empresarios. El capítulo tercero del proyecto de la COPARMEX habla de modernizar las relaciones de trabajo y sus formas de terminación.

El artículo 1 dice: “Flexibilizar el principio de estabilidad en el empleo”, y así en los artículos 2, 3, 4, 5, 6 y 7 plantean los patrones flexibilizar para que no tengan estabilidad en el empleo, para separar a su voluntad a los trabajadores. Más adelante plantean la negociación de los retiros y una compensación justa. Comentario. ¿Esto es respetar la dignidad humana? Además, en el artículo 9 cambia en forma amañada el concepto “indemnización” por “compensación”.

En el capítulo 4º, artículo 1, la COPARMEX propone: “Modificar los sistemas de indemnización, haciéndolos congruentes con la capacidad de las empresas”. Comentario. Pretenden pulverizar la ley, para que esta se adecue a la capacidad económica que ellos manifiestan, que en muchos casos no es real.

Si la Ley Federal del Trabajo ha de modificarse, no debe ser en perjuicio de los trabajadores, debe respetarse el contenido que le dio el Constituyente de 1917, si ha de modificarse deben plasmarse

avances en favor de los trabajadores, derechos que no existen, por ejemplo:

1º Jornada de 40 horas con pago de 56.

2º Derogación del apartado "B".

3º Desaparición de aquellas reglas que limitan el ejercicio del derecho constitucional de huelga.

4º Aplicar las medidas que hagan efectivo el derecho constitucional al trabajo.

5º Derogación de medidas que obstaculizan la organización de los trabajadores. Creación del fuero sindical."

Es claro el sentir y el pensamiento de los defensores del sector obrero respecto a la modificación que se quiere hacer a la legislación laboral y no dejan de lado el hecho de que las leyes deben evolucionar al igual que el progreso pero sin perjuicio para el empleado, Nicolás Olivos Cuellar defiende esta postura en los siguientes términos:

"No estamos de espaldas ni opuestos a la modernización tecnológica y productiva, sino a favor de ella, "pero bajo condiciones que garanticen el derecho al trabajo", al bienestar, a la seguridad social y nuestra participación en la administración de los procesos productivos. ... La aplicación de la justicia del trabajo corresponderá exclusivamente a las

autoridades federales. Esta medida propone quitar de las manos de los patrones influyentes en los Estados la impartición de la justicia, unificar los criterios de aplicación de la ley, sanear el ambiente de los tribunales del trabajo y hacer efectiva la justicia a los trabajadores. ... Ningún trabajador podrá ser despedido de su empleo sino por justa causa y como consecuencia de una resolución de Junta competente, dictada en un juicio previo que dure no más de diez días; entre tanto continuará prestando sus servicios ordinariamente y percibiendo las prestaciones respectivas. Esta medida del juicio previo propone poner fin a tanta arbitrariedad de los patrones que muchas veces se hacen justicia por su propia mano al despedir injustificada y unilateralmente a los trabajadores.

Las indemnizaciones y cualquiera otra prestación deberán ser cubiertas a los trabajadores o a sus beneficiarios, con base en el salario correspondiente al día en que se dé cumplimiento al laudo. Esta medida tiende a evitar que los patrones entreguen a los trabajadores migajas de indemnizaciones con dinero devaluado y después de juicios prolongados. ¹⁰³

Lo ideal de una nueva legislación laboral sería que estuviera fortalecida por la productividad y la armonía en los centros de trabajo con la finalidad de crecer y crear nuevas empresas que puedan proporcionar a la sociedad una mejor calidad de vida, adecuándose a las condiciones actuales que existen en el mundo.

En mérito de lo anterior, Guillermo Sánchez de Anda hace una propuesta respecto a los procedimientos para la impartición de la justicia laboral, con el propósito fundamental de que ésta se adecue al ritmo de cambio que requiere nuestro país y no a la inversa:

"Que la nueva legislación laboral del Siglo XXI o como se le llame, se adecue a las condiciones actuales que tiene el país, a las condiciones actuales que existen en el mundo moderno y no crear, como se ha hecho en algunas otras ocasiones una legislación para que después las condiciones que ya existen en el país se adecuen a la ley. Por lo tanto, creo que uno de los principales objetivos sería el tratar de desvincular en dos la legislación laboral: Una. El derecho sustantivo, en donde se consagran todos los derechos y obligaciones de las partes involucradas y, por otra parte, pensar en la posibilidad de tener un código procesal del trabajo para que en un momento dado estén desvinculados uno del otro. Entrar en detalles de cuáles son los elementos o cuáles son las cuestiones concretas que se puedan proponer, sería atrevido de mi parte puesto que el tema es tan trascendental y tan importante que requiere de un estudio mayor. Por tanto, la legislación deberá ser hecha de tal forma que sea flexible para que se adecue a las condiciones actuales por las que atraviesa el país. Segundo. Recordar a ustedes que somos dos partes las que integran el equipo productivo de México y que debemos marchar de común acuerdo, debemos luchar por tener una legislación íntegra, única, que sea congruente con todos los elementos, tomando en

¹⁰³ - OLIVOS, Cuellar, Nicolás, **MEMORIA Audiencias Públicas sobre Reformas al Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo**, Editorial Talleres Gráficos de la Cámara de

cuenta a las pequeñas, a las medianas y a las grandes industrias, a los trabajadores menos calificados y a los más calificados; el respeto irrestricto hacia los derechos ya consagrados en nuestra Carta Magna, una modernización o una agilización en el proceso. Y, por último, tratar de desvincular en dos códigos, uno sustantivo y otro procesal, la materia laboral tan importante para este país, que estoy seguro saldremos adelante." ¹⁰⁴

Nos encontramos frente a una crisis económica que ha provocado rezagos en los niveles salariales y de bienestar de los trabajadores, provocado por una dura ofensiva internacional del capital en contra del trabajo, y que ha sido avalada por un proceso muy acelerado de desarrollo tecnológico y científico.

2.- Opciones propuestas por el sector empresarial ante la indemnización constitucional.

En estos momentos se tiene la responsabilidad final de corregir y enmendar errores que el país padece por los extremos y abusos en la aplicación de nuestra ley vigente, y determinar y analizar lo que

Diputados, México, 1989, pp. 339, 341, 342, 343.

¹⁰⁴ - SANCHEZ, de Anda, Guillermo, **MEMORIA Audiencias Públicas sobre Reformas al Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo**, Editorial Talleres Gráficos de la Cámara de Diputados, México, 1989, pp. 378, 379.

deberá ser la Legislación Laboral del futuro de México, una legislación que permita llevar al país a metas más definidas y justas, que encuentre el justo medio de la defensa indispensable del trabajador y la protección de los derechos mínimos requeridos y, por otra parte, la seguridad jurídica y la certeza y claridad de las relaciones obrero-patronales que permitan la creación de empresas, la creación de empleos, la libertad para producir, y promueva la mejoría de la clase laboral del país y su desarrollo hacia el siglo XXI, en donde sin duda deberemos competir con las naciones más poderosas del mundo que nos llevan ventaja, no sólo en un rubro, sino en la mayoría de los que las relaciones internacionales implican.

Por primera vez en el año de 1989 el Secretario del Trabajo habló de la creación de una nueva ley en materia laboral. Las primeras respuestas no se hicieron esperar y fueron las de una parte del sector patronal organizada en la Cámara Nacional de Comercio de la Ciudad de México que desde mayo de ese año iniciaron declaraciones que implicaban para la nueva ley otorgar privilegios a los trabajadores en función a su productividad y no por su militancia sindical, el trabajo por hora, la flexibilidad en las relaciones de trabajo y la modificación de las organizaciones sindicales actuales.

Le siguió en junio de ese año la Confederación Patronal de la República Mexicana con planteamientos que implicaban el salario por hora, la flexibilización de las relaciones de trabajo, particularmente por lo que hace a la estabilidad en el empleo, hacer más enérgicas las causales de rescisión de contrato de trabajo, la reducción de días

festivos, eliminación de aspectos tributarios, regresar a la jornada de 48 horas a la semana, posibilitar la existencia de trabajadores múltiples, reducción de la intervención del gobierno, apoyando sus propuestas en la importancia de la calidad y la productividad del trabajo y pidiendo el trato directo para la solución de los conflictos en la empresa.

Es necesario que veamos hacia atrás para evitar los errores gubernamentales del pasado y lograr la armonía que tanto se desea. El criterio del jurista Nestor de Buen Lozano es interesante, además de hacer una propuesta que trata de unificar los derechos y obligaciones de las partes involucradas en el tema, intenta dar una solución al problema de introducir la figura de la flexibilidad en la nueva legislación laboral que se pretende crear:

"Una cuestión complementaria, de no escasa importancia, deriva de que el Estado ha demostrado ser un administrador poco eficaz cuando se convierte en empresario. Hoy en día se le atribuyen a su ineptitud administrativa los insoportables déficits que tanto contribuyen a la inflación. El problema es que, en otros tiempos, cuando el Estado hizo suyas empresas fracasadas de los particulares: en nuestro país abundan los ejemplos, para evitar el desempleo asumió responsabilidades económicas incompatibles con la buena marcha de los negocios. Pero hoy, al recorrer el camino en sentido inverso, resulta evidente que se obliga a entregar buenas cuentas y pocos trabajadores. La contribución estatal al desempleo es cada vez más notoria. Defender por principio la vieja ley y las viejas conquistas, tan

precarias las más de ellas es, en mi concepto, un error absoluto. En la misma medida lo es dar pie al revanchismo empresarial, que quiere aniquilar, indiscriminadamente, lo que han sido incómodos obstáculos en su camino de conquista económica. Ni una ni otra posición son correctas. Hoy las circunstancias son otras y otras deben ser las reglas del juego. Duración de las relaciones de trabajo. Este es uno de los temas en que es necesario introducir adiciones importantes en orden a establecer diversas alternativas de contratación temporal. A ese respecto son de tomarse en cuenta los modelos francés y español. En esencia, se trata de promover el empleo mediante diversas formas de contratación transitoria (de tres a seis meses cada período), con renovación por plazos iguales, en la inteligencia de que, después de dos o tres años de renovación, si subsiste el contrato, se convertirá en contrato indeterminado. Puede convenirse que en función de la duración, el trabajador tendrá derecho a una prima de antigüedad si es separado sin razón causal al concluir un período." ¹⁰⁵

Ya antes se habló de las reformas que ha sufrido la Constitución y la ley reglamentaria en materia de trabajo y que ha perjudicado grandemente al sector obrero; pero también existen criterios del sector empresarial en el sentido de que la Carta Magna envuelve los derechos y garantías a favor de los trabajadores y que ha sido eficientemente reglamentada por la Ley Federal del Trabajo, pero las innumerables y "populistas" reformas a la misma han desvirtuado esta última que se han llegado a extremos como los que señala Tomás H.

¹⁰⁵ - BUEN, Lozano Nestor de, **MEMORIA Audiencias Públicas sobre Reformas al Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo**, Editorial Talleres Gráficos de la Cámara de

Natividad Sánchez en las audiencias públicas que se han organizado para tratar el tema de la modernización de la ley reglamentaria:

"D) La rescisión de contrato manejada por el patrón, es decir, el despido, ha sido revestido de tal solemnidad, que es difícil que un patrón, sin la asesoría jurídica especializada pueda despedir a algún trabajador sin responsabilidad. Aún existiendo causas justificadas.

E) Las indemnizaciones que establece la ley son de tal forma ilimitadas que un solo conflicto puede acabar con una empresa, ya que en ellas se aplica el concepto de salario integrado y los salarios vencidos o caídos son sin ningún límite ni condicionante, además de la condena posible por presunciones legales de procedencia, de lo que se le demande por el trabajador, por el sólo hecho de que el patrón carezca de determinado documento o control administrativo. Los Objetivos:...Tercero. Flexibilizar la normatividad de las relaciones individuales de trabajo. Flexibilizar la duración de los contratos individuales de trabajo, estableciéndose mínimos y sanciones legales que la liberen del riesgo de la permanencia ciega; posiblemente mediante indemnizaciones parciales reducidas y justas. Cuarto. Desregularizar la terminación de las relaciones de trabajo. Simplificar y modificar los conceptos de indemnización, estableciendo escalas y límites, para evitar la reinstalación forzosa, en todos los casos, flexibilizando el principio de estabilidad en el empleo. Identificar y crear causas y regulación de la figura del "abandono de trabajo". Revisar y desregularizar la figura del despido, estableciendo un procedimiento claro de entrega del aviso y quitando la sanción de tener por

injustificado el mismo si se prueba la causa justificada y que el trabajador la conoció. Reducir a dos faltas injustificadas en un período de 30 días la causa de despido justificado. Establecer indemnizaciones razonables al término de los contratos temporales, sin responsabilidad patronal. Quinto. Desregularizar la legislación, para la micro y la pequeña empresa: Tomar en cuenta la capacidad y tamaño de la empresa, para sus sanciones y responsabilidades laborales." ¹⁰⁶

Propuesta del Partido Acción Nacional.

En el año de 1995 se reforzó la polémica acerca del cambio en la Ley Federal del Trabajo a consecuencia de los planteamientos contenidos en el Plan Nacional de Desarrollo del actual gobierno en el sentido de la necesaria flexibilización de los mercados laborales. Al respecto, el Partido Acción Nacional presentó su iniciativa de reforma de la legislación laboral, elaborada por los prestigiosos abogados Nestor de Buen Lozano y Carlos de Buen Unna de la cual se destaca la flexibilidad en el trabajo en aspectos muy diversos y la democratización de las organizaciones obreras alejada de las pretensiones gubernamentales y de las cúpulas obreras y patronales.

En diversas formas ha creado polémica tal propuesta, pero sólo nos centraremos a la que tenga relación con el tema de estudio, de esta

¹⁰⁶ .- NATIVIDAD, Sánchez Tomás H., "Modernización de la Ley Federal del Trabajo en México" en MEMORIA Audiencias Públicas sobre Reformas al Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo, Editorial Talleres Gráficos de la Cámara de Diputados, México, 1989, pp. 304, 305, 306.

manera tenemos la opinión del estudioso del derecho Enrique de la Garza Toledo: "En el aspecto de la flexibilidad del trabajo, el proyecto panista cambia principios básicos del derecho laboral que habían privado en México, al denunciar el carácter tutelar del Estado con respecto de la parte más débil en la relación laboral y sustituirlo por la función de guardián del equilibrio entre los factores de la producción; el otro cambio importante en los principios es la promoción del empleo y de la productividad. Por este camino, la flexibilidad del trabajo aparece en el proyecto de la ley en sus tres formas clásicas: la flexibilidad numérica, es decir, la capacidad de las empresas para emplear o desemplear de acuerdo con las necesidades de la producción. En este sentido se introducen las nociones de contrato de aprendizaje con su período de prueba; se flexibiliza la terminación de la relación laboral con la inclusión de una prima de antigüedad, independientemente de la causa de la terminación, que sustituye a los veinte días por año, a los tres meses y a la anterior prima de antigüedad de 12 días por año; flexibiliza el trabajo discontinuo; y reglamenta el empleo de subcontratistas. En cuanto a la flexibilidad interna, se especifica que las condiciones de trabajo pueden cambiar hacia arriba o hacia abajo, además, se amplía la capacidad de la empresa para mover a sus trabajadores entre puestos y geográficamente y sus días y horarios de trabajo; en particular se flexibiliza la distribución del tiempo semanal del trabajo (que propone de 40 horas) a criterio del empleador según las necesidades de la producción; plantea la obligación por el obrero de laborar horas extras y en los días de descanso obligatorio si la producción lo requiere, aunque esta obligación no es para los días de descanso semanal;

establece el privilegio de la capacidad sobre la antigüedad para ascender en el escalafón. ... En resumen, la principal característica de la flexibilidad que propone el proyecto panista es la unilateralidad patronal; es decir, salvo en los dos casos que se mencionan enseguida (cuando los cambios en la tecnología u organización del trabajo afecten el empleo y los programas de productividad y capacitación), se trata de una flexibilidad que no implica un acuerdo de por medio con la parte obrera. ... El proyecto del PAN, con todo y los dos puntos críticos que hemos anotado es, sin duda, un proyecto serio que debería ser el punto de partida en la discusión en la nueva Ley Federal del Trabajo para ir mucho más allá de los truculentos acuerdos entre las cúpulas corporativas."¹⁰⁷

En respuesta a este análisis, Néstor de Buen Lozano defiende su postura en los siguientes términos: "En líneas muy generales, seguimos la política de hacer mejores las condiciones de trabajo; flexibilizar la contratación temporal para promover el empleo y dar pie a una movilidad que permita el uso más adecuado de los recursos humanos, rompiendo rigideces a veces intolerables (el famoso derecho al puesto, al turno, al horario, a la categoría, a la silla, o a la posición en la línea de producción), pero supeditando la movilidad a que no se haga para perjudicar al trabajador y a que se pague mejor que en el puesto de base. Se construyó un capítulo para propiciar la productividad y, con el mismo espíritu, se modificaron sensiblemente las reglas de capacitación y de ascenso. El tema, que tú tratas con

¹⁰⁷ .- GARZA, Toledo Enrique de la, "El proyecto de Ley Federal del Trabajo del PAN ¿o es de Néstor?" en periódico La Jornada Laboral, septiembre 28 de 1995, pp. 2. 14.

detalle (se refiere a Enrique de la Garza T.), de la sustitución de las indemnizaciones por una prima importante de antigüedad, con claro sacrificio de la estabilidad; uno de los más delicados sobre el que Carlos y yo (refiere de Carlos de Buen Unna) tuvimos puntos de vista diferentes, aunque no mucho, responde por una parte a la intención de superar los dramáticos costos de los conflictos, con beneficio económico e incondicionado para los trabajadores y para reconocer algo que sólo los litigantes sabemos de sobra: salvo en empresas en las que hay la posibilidad de una jubilación, que son muy pocas, al trabajador no le hace gracia la reinstalación y un 95 % prefiere dinero y no trabajo. Aún en estos tiempos. Y puede que el porcentaje sea mayor. La razón es obvia: la reinstalación obligatoria no deja de ser un mito que se traduce generalmente en la antesala de nuevos conflictos y, al final de ellos, en un arreglo económico o en un drama. Y es que ninguna de las partes está realmente interesada en ella: el empleador por amor propio, el trabajador porque nada hay más odioso que encontrarse en un ambiente hostil. ... Lo de las flexibilizaciones unilaterales dictadas por las empresas es cierto. Pero el problema no está en quién lo hace sino en quién lo deja hacer. Aquí aparece la necesidad de transformar todo el marco colectivo para que los trabajadores sean defendidos de verdad y no controlados por unos sindicatos que sólo se preocupan del beneficio personal económico de sus gerentes y de no desviarse de las líneas de conducta que les marca papá gobierno. Corporativismo puro."¹⁰⁸

¹⁰⁸. - BUEN, Lozano Nestor de, "Nestor replica ... y Carlos también" en periódico La Jornada Laboral, septiembre 28 de 1995, pp. 3, 14.

También hubo respuesta por parte de Carlos de Buen Unna al análisis de Enrique de la Garza sobre la propuesta que hiciera el PAN a la reforma de la legislación laboral, con su colaboración: "No niego que el proyecto tenga una buena dosis de flexibilización, pero ésta tiene muy distintas caras... pero hay también una flexibilización que busca favorecer la productividad, sin olvidar la necesaria tutela al trabajador, pero que entiende que en una empresa sana, las condiciones de los trabajadores pueden ser mejores. ... La reinstalación obligatoria es un bonito mito cuya inoperancia ha sido ampliamente demostrada por la realidad. En el mejor de los casos se traduce en una indemnización más cara, pero casi nunca en la reincorporación efectiva del trabajador a sus labores. Tampoco es común que quien ha sido injustamente despedido tenga ganas de volver a su trabajo. No obstante ello, el proyecto mantiene el derecho del trabajador injustamente despedido a exigir su reincorporación, pero se extiende a todos los casos la posibilidad patronal de optar por la indemnización alternativa. Es verdaderamente extraordinario el caso del trabajador que se niega a aceptar la indemnización de tres meses de salario más veinte días por año y la prima de antigüedad, para insistir en una reinstalación que, de llevarse a cabo, casi seguramente dará lugar a un nuevo despido. ... Nuestro sistema de indemnizaciones es además esencialmente injusto. Dependiendo de muchas circunstancias (que muchas veces no tienen nada que ver con la realidad), el trabajador puede salir sin un solo centavo o con una <jugosa> liquidación de tres meses de salario, veinte días de salario por cada año laborado, prima de antigüedad (doce días más por año pero con el tope del doble del salario mínimo para su cuantificación) y salarios vencidos (una cantidad igual a los

salarios que habría percibido de haber seguido trabajando durante todo el tiempo que dure el juicio, que frecuentemente excede de dos años). Bajo ninguna circunstancia puede este sistema parecer razonable, pero además resulta interesante saber que un arreglo típico en las Juntas de Conciliación y Arbitraje oscila entre uno y medio y dos meses de salario, la prima de antigüedad y las prestaciones que la empresa haya quedado a deber al trabajador al momento de la separación. No se debe olvidar que un buen porcentaje de esta liquidación corresponderá a los honorarios del abogado. Este sistema, antes de cualquier otra cosa, ha incentivado enormemente el conflicto laboral y prueba de ello es el inmenso número de juicios que se siguen ante las juntas de Conciliación y Arbitraje. Una cantidad nada despreciable de abogados y *coyotes* (permítaseme incluirme entre los primeros), hemos sido sus verdaderos beneficiarios. La prima de antigüedad no se hace depender de la forma en que pueda terminar la relación laboral. Se convierte en un pago seguro que va a dar íntegramente a los bolsillos del trabajador o de sus beneficiarios. Consiste en el cinco por ciento del salario integral, sin ningún tope, que se deposita en una cuenta bancaria individual, evitando así problemas derivados de futuras insolvencias patronales. ... Es cierto que desaparecerían los veinte días por año y los doce días de la prima de antigüedad actual. Sin embargo, la nueva prima supondría aproximadamente 18 días de salario integrado por año, que es mucho más de lo que habitualmente recibe el trabajador, además de las ventajas ya anotadas. Por su parte, para la empresa se trataría de un gasto programado y a cambio se ahorraría buena parte de los costos de los conflictos laborales (lo que por desgracia incluiría parte de los

honorarios de los abogados laboristas), algunos sustos bastante incómodos y en algunas ocasiones el pago de un laudo condenatorio enormemente costoso. En los juicios laborales estaría en juego básicamente la indemnización de tres meses de salario, el pago de prestaciones devengadas y los salarios vencidos únicamente cuando el trabajador demande la reinstalación, sin olvidar que en cualquier momento el empleador podría optar por pagar la indemnización, cortando los salarios vencidos hasta el momento del pago."¹⁰⁹

¹⁰⁹.- BUEN, Unna Carlos de, "Nestor replica ... y Carlos también" en periódico La Jornada Laboral, septiembre 28 de 1995, pp. 3, 15.

CONCLUSIONES

El método que seguimos para estudiar la transformación histórica de un tipo concreto de relaciones sociales de naturaleza jurídica establecidas entre el Gobierno, el trabajo y el capital, para dirimir las diferencias laborales que surgen entre los dos últimos, nos permitió tratar de entender la evolución de la figura jurídica de la Indemnización Constitucional que está íntimamente vinculada a la historia política - económica de nuestro país desde antes de la promulgación de nuestra Carta Magna en 1917 y hasta nuestros días.

La Constitución es la expresión de la soberanía, y está por encima de todas las leyes y de todas las autoridades; contiene la esencia del derecho vigente, los principios fundamentales que otras normas secundarias u ordinarias se encargan de reglamentar; de ahí lo trascendente de su preservación y el cuidado extremo que debe tenerse al reformarla.

La evolución del derecho laboral mexicano no responde a buenas o malas intenciones sino al desarrollo del sistema capitalista de nuestro país, que se ve influenciado, a su vez, por el capitalismo imperante en el mundo y por las más significativas demandas de la clase trabajadora.

Los tiempos modernos reclaman cambios de conducta por parte del sector empresarial, quien se ha dedicado a exigir el máximo de

facilidades para su realización y no a reconocer el papel tan importante que desempeñan los trabajadores a su servicio.

Con la reforma a nuestra legislación laboral no podremos borrar la pésima administración de la justicia laboral del pasado reciente ni dejar en el olvido la que sufre actualmente un gran número de trabajadores, que acuden en demanda de justicia y respeto a sus derechos. Antes de reformar la ley se debe reflexionar sobre el actual cumplimiento y eficacia de la existente.

La indemnización Constitucional desde su nacimiento ha sido víctima, por principio de cuentas, del abuso de los patronos de principios de siglo, después de los malos gobernantes y por último se pretende su desaparición en aras del "progreso" con la llamada flexibilidad laboral. Como se ha dicho a lo largo de este trabajo, la figura de la indemnización constitucional ha sido uno de los logros alcanzados por el constituyente de 1917 en beneficio del trabajador, como un freno hacia los caprichos del sector empresarial. También es cierto que esta figura ha sido violentada dentro del procedimiento laboral cuando en la etapa de conciliación, el trabajador-actor se ve presionado por diferentes aspectos externos a su derecho, como el económico, el tiempo y otros, para acceder a reconsiderar sus pretensiones legítimas en afán de lograr un arreglo "satisfactorio" para las partes involucradas.

Para fortalecer el derecho al trabajo, ante el enorme número de conflictos jurídicos derivados del despido, una de las soluciones podría

ser que se estableciera, que para rescindir un contrato de trabajo, el patrón deberá seguir un juicio previo, de naturaleza sumaria, durante el cual el trabajador seguirá laborando, salvo casos de excepción en los que por la gravedad de la causal invocada sería posible suspender la relación.

Por otro lado está la tan de moda modernización, que a lo largo de la última década ha enarbolado el gobierno so pretexto de la recuperación económica y de nuestra entrada al primer mundo. El sector empresarial se ha unido a este propósito, porque el fenómeno de la globalización requiere de la flexibilidad de la normatividad de las relaciones individuales de trabajo. La forma en que se han planteado las reformas trae consigo la anulación de derechos laborales en perjuicio de los trabajadores, como son la antigüedad, el derecho a la jubilación, indemnización por despido, el derecho al ascenso y otros; que, de permitir el cambio, no tendrían cabida en una nueva legislación laboral y, en cambio, sí garantizaría la rentabilidad y la productividad a la parte patronal. El punto que no se ha tocado cuando se habla de la modernización de la Ley Federal del Trabajo, es el relativo al seguro del desempleo que está contemplado como derecho de los trabajadores en los países que se encuentran dentro del primer mundo y que sería un aliciente para la aceptación de algunos cambios en la ley.

No carece de razón el gobierno cuando hace referencia a las condiciones del entorno internacional, ni a la urgencia de optimizar el funcionamiento del aparato productivo en vistas al Tratado de Libre

Comercio, pero la clase obrera ya ha sido lo suficientemente castigada como para que se le sigan coartando sus derechos. La propuesta oficial se centra en la idea de que el crecimiento económico, haciendo más productivas a las empresas, cubrirá las deudas del país; pero eso no basta si no hay distribución equitativa de los beneficios, si no hay programas para generar empleos y bienestar social. Sabemos, porque así lo informan nuestros gobernantes, que ha bajado el porcentaje de inflación; pero, por otro lado, también sabemos que de 1984 a la fecha el poder adquisitivo ha decrecido en un cincuenta o sesenta por ciento aproximadamente.

El origen de la controversia relativa al acierto o no acierto de la modificación de la legislación laboral se debe, fundamentalmente, al sistema económico que está imperando en el mundo y que se ha dado en llamar globalización.

Lo que tampoco se debe perder de vista es la idiosincrasia del mexicano, no es creible pretender que nos adaptemos fácilmente a la idea de que el patrón no quiera sacar ventaja de la relación, si demostrado está que hasta el día de hoy esa ha sido su línea.

La flexibilidad como un elemento manejado racionalmente puede alcanzar mejores niveles en la productividad si no está reñida con el principio de estabilidad y puede darse dentro de los marcos jurídicos actuales, haciendo algunas modificaciones. Puede desarrollarse perfectamente bajo el principio de respetar y hacer cumplir la legislación por todos los involucrados en el proceso, y con las

modalidades que sea necesario pactar y establecer en bien de los trabajadores. Pero es necesario que el gobierno se desligue de la protección obsesiva que prodiga al sector empresarial, para lograr un equilibrio en la relación obrero- patronal.

De todos es conocido que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, amparadas en el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, conminan a las partes en conflicto a llegar a un arreglo conciliatorio bajo el argumento de que un juicio puede durar varios años y que el resultado final no es predecible. Ante esta disyuntiva, el trabajador se ve forzado al arreglo, siempre traducido en desventaja, porque los arreglos consisten generalmente en recibir el equivalente a uno o dos meses de salario, cuando la propia ley establece como pena para el patrón el pago de tres meses de salario cuando despide injustificadamente al trabajador. También influye en la decisión el factor económico, esto es, a causa del desempleo imperante en nuestro país, el obrero tiene que preocuparse por subsistir mientras no encuentra trabajo y cualquier cantidad que se le ofrezca es atractiva para su supervivencia. De esta manera, mediante un convenio, se llega al fin de un litigio y a la renuncia de derechos tutelados por la Constitución, con el beneplácito de la autoridad laboral.

Se habla tanto de la modificación de la ley laboral para lograr que se eleven los niveles de producción, tratando de introducir la figura de la flexibilidad en las relaciones laborales, cuando lo que debemos modificar es nuestra mentalidad para cumplir con los preceptos legales, presentes o futuros, y no desgastarnos en buscar alternativas

para burlar la ley. Si realmente queremos ingresar al primer mundo, no vamos a sanear nuestra economía con imposiciones porfirianas sino con la búsqueda del equilibrio entre los factores de producción.

Por cuanto hace a la figura de la indemnización constitucional y a la mejor impartición de justicia considero que los cambios que también se requieren son que se acabe con los rezagos en el procedimiento y se capacite al personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Otro de los cambios que requiere nuestra sociedad urgentemente es la modificación de la conducta del sector empresarial hacia las relaciones de trabajo. No puede fincarse sobre la base de la imposición para lograr que la empresa sea rentable a costa del salario y prestaciones de los trabajadores.

BIBLIOGRAFIA.

BARAJAS Montes de Oca, Santiago, **Derecho del Trabajo**, UNAM, México, 1990.

BARASSI, Ludovico, **Tratado de derecho del trabajo**, tomo II, Roque de Palma Editor, 1953.

BENSUSAN, Graciela, y Carlos García, **Modernidad y legislación laboral**, Taller Editorial del DRS/UAM-X, México, 1990, 143 p.

BOUZAS Ortíz, Alfonso, **Modernidad y Legislación Laboral**, Taller Editorial del DRS/UAM-X, México, 1990, 144 p.

BOUZAS, Ortíz José Alfonso, "Los trabajos y los días" en **Trabajo, La difícil relación laboral**, El trabajo en el sector público, Imprimería Ayotla, sc, septiembre, 1995, No. 10, 48 p.

BOUZAS, Ortíz José Alfonso, "Modificaciones en las relaciones laborales y su repercusión en la legislación del trabajo" en **Análisis Sindical, El T.L.C. a un año de su Iniciativa**, México, Centro de Estudios Sindicales, septiembre 1991, Año 3, No. 28, 36 p.

BUEN Lozano, Nestor de, **Derecho del Trabajo, tomo I**, Editorial Porrúa, S.A., México, 1976, 579 p.

BUEN, Carlos de y otro, **“Nestor Replica y Carlos también”** La Jornada, Laboral, México, noviembre 27 de 1997.

BUEN, Carlos de, **“La flexibilidad de las relaciones de Trabajo”**, edición mecanográfica presentada en la Universidad Madre y Maestra de Santiago de los Caballeros, República Dominicana, Agosto de 1989.

BUEN, Carlos de, En **“La Flexibilidad de las relaciones de trabajo”**, edic. mecanográfica, trabajo presentado en la Universidad Madre y Maestra de Santiago de los Caballeros, República Dominicana agosto de 1989.

BUEN, Lozano Nestor de, **Derecho del Trabajo, Tomo I**, Editorial Porrúa, S.A., México, 1979, Tercera edición, 641 p.

BUEN, Lozano Nestor de, **Derecho del trabajo, Tomo II**, editorial Porrúa, S.A., México, 1985, 921 p.

BUEN, Lozano, Nestor de, **Derecho procesal del trabajo**, editorial Porrúa, S.A., México, 1988, 632 p.

CABANELLAS, Guillermo, en **Contrato de Trabajo, parte general**, volumen III, 3ª. Edición, Buenos Aires, 1963, 392 p.

CASTAINGTS, Teillery, Juan, **Políticas públicas alternativas en México**, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, UNAM, 1ª edición, México, 1996.

CAVAZOS Flores, Baltasar. **Nueva Ley Federal del Trabajo**, Tematizada, 6ª edición, Editorial Trillas, México, 1979, 567 p.

CONGRESO de los Estados Unidos Mexicanos, **Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo**, México, Cámara de Diputados, 1968.

CONSTITUCION Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada, Editorial Porrúa, S.A., México, 1989, 459 p.

CUEVA, Mario de la, **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**, Editorial Porrúa, S.A., México, 1978, 575 p.

CUEVA, Mario de la. **Derecho Mexicano del Trabajo**, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., México 1970, 910 p.

DAVALOS, José, **Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo**, Editorial Porrúa, S.A., México, 1988, 283 p

De la Garza Enrique “**El proyecto de Ley Federal del Trabajo del PAN ¿o es de Nestor?**”, en La Jornada, Laboral, México, septiembre 28 de 1995.

Debate sobre la Ley Federal del Trabajo, Editorial I.I.E., UNAM, 1ª edición, 1989, 50 p.

DEVEALI, Mario L., **Lineamientos de derecho del trabajo**, Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires, 1956.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION, No. 30, Tomo CXI, México, 5 de diciembre de 1938, 11 p.

DICCIONARIO de la Lengua Española, Decimonovena edición, Madrid, 1970, Editorial Espasa-Calpe, S.A., 1424 p.

ECO, Umberto, **Como se hace una tesis**, México, D.F., Editorial Gedisa, 1991, 267 p.

ENCICLOPEDIA de México, Editorial Compañía Editora de Enciclopedias de México, S.A. de C.V., Tomo 3, edición especial, México, 1987, p. 1213 a 1826.

ESTATUTO de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, Edición del "Diario Oficial", Secretaría de Gobernación, México, 1941, 28 p.

ESTATUTO Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado, tomado del Diario Oficial de la Federación No. 30, Tomo CXI, de 5 de diciembre de 1938.

FERRO, Horacio D.J., **Derecho a la estabilidad**, El Ateneo, Buenos Aires, 1954.

Foro Legislación Laboral. Situación actual y perspectivas. Grupo Parlamentario del PRD, Cámara de Diputados LV Legislatura, México, 1993, 387 p.

FUENTES, Manuel, **La imposición laboral que nos viene del norte**, Comisión Mexicana de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos, A. C., México, 1994, 248 p.

GARCIA, Manuel Alonso, **Derecho procesal del trabajo**, 2ª edición, revisada, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1972.

INICIATIVA de Nueva Ley Federal del Trabajo, **Congreso de los Estados Unidos Mexicanos**, Cámara de Diputados, México, 1968.

ITALO, Morales Hugo, **La estabilidad en el empleo**, Editorial Trillas, S.A. de C.V., 1ª. edición, México, 1987, 112 p.

KATZ, Ernesto R., **La estabilidad en el empleo**, Roque de Palma Editor, Buenos Aires, 1957.

Krauze, Enrique, **Biografía del Poder**, Editorial Fondo de Cultura Económica, S.A de C.V., Tomo 5, 177 p.

LABRA, M. Armando, **Políticas de empleo**, UNAM, Coordinación de Humanidades, 1ª edición, México, 1986, 41 p.

LEY estatal del servicio civil, Editora del Gobierno del Estado, 1ª edición, Xalapa, Ver., 1992, 62 p.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, Compilación Jurídica de la Secretaría de Gobernación, Tomo I, 58 p.

LEY Federal del Trabajo, Ediciones Delma, México, 1997, 404 p.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Talleres Gráficos de la Nación, México, 1931, 143 p.

MARGADANT S., Guillermo F., **Derecho Romano**, Editorial Esfinge, S.A., 2ª edición, México, 1965, 524 p.

MEMORIA Audiencias Públicas sobre Reformas al Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo, Editorial Talleres Gráficos de la Cámara de Diputados, México, 1989, 503 p.

MENDEZ, Luis y José Othón Quiróz, "En busca de una nueva legislación", en **Revista de la realidad mexicana actual EL Cotidiano**. No. 50, septiembre-octubre, 1992, Grupo Editorial León, S.A. de C.V., Universidad Autónoma Metropolitana, 240 p.

MEXICO a Través de sus Constituciones. Tomo VIII.

MEZA, María Eugenia, "Modernización: posibles reformas a la legislación laboral" en **Foro Legislación laboral, Situación actual y perspectivas**, Grupo Parlamentario del PRD, H. Cámara de Diputados, LV Legislatura, 387 p.

NATIVIDAD, Sánchez Tomás, "Requerimiento de Modificación en el Ambito Laboral" en **Análisis Sindical, El T.L.C. a un año de su Iniciativa**, Centro de Estudios Sindicales, México, septiembre 1991, Año 3, No. 28, 36 p.

OIT, **La conciliación en los conflictos de trabajo**, Guía Práctica, 1ª edición, Ginebra, 1974.

REYNOSO, Castillo Carlos, **Derecho del Trabajo e Integración Económica**, Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1994, 174 p.

ROSAS, María Cristina, **México Ante los Procesos de Regionalización Económica en el Mundo**, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, 1ª edición, 1996, 232 p.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **La Estabilidad del Trabajador en la Empresa**. Edit. UNAM, México, 1983.

TRUEBA, Urbina Alberto y otro, **Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada**, Editorial Porrúa, S.A., México, 1989, 913 p.

TRUEBA, Urbina Alberto, **Nuevo derecho del trabajo**, Edit. Porrúa, 2ª edición actualizada, México, 1972, 549 p.

TRUEBA, Urbina Alberto, **Nuevo Derecho del Trabajo**, Editorial Porrúa, S.A., México 1975, 699 p.

VELOZ, Norma, "Recuadro 1 Posturas con respecto a la legislación laboral", en **Revista de la realidad mexicana actual El Cotidiano**, No. 50, septiembre-octubre, 1992, Grupo editorial León, S.A. de C.V., Universidad Autónoma Metropolitana, 240 p.

VIDAL, Villa, José María, "**Mundialización de las economías vs. estado centralista**" en la Economía Mundial Después de la Guerra Fría, ed. Icaria-fuhem., España, 1993.

WILDE, G., Roberto, Ancelmo García P. y Andrés Hernández S., **Nueva cultura productiva, Estrategias empresariales y sindicales**, Fundación Friedrich Ebert, 1ª edición, México, 1995, 221 p.