

202
24



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**SEMINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL.**

**LA INEFICACIA DE LA PETICION DE
REINSTALACION**

**TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARCO ANTONIO FIGUEROA GARCIA**



MEXICO, D. F.

1997

**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.

El presente trabajo fue elaborado en el Seminario del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social con el asesoramiento del Licenciado Enrique Larios Díaz

Dedico esta tesis a mis padres porque a ellos les debo llegar a este momento.

**Dedicatoria al Lic. Héctor Virgilio Flores Dávila,
porque el apoyo que me ha brindado es uno de
los más importantes en mi vida.**

**Dedicatoria al Lic. Enrique Larios Díaz,
gracias por enseñarme que no hay barreras
pequeñas, pero tampoco imposibles.**

**Porque la amistad es lo más importante
en la vida está presente un gran hermano
como Alejandro González Díaz.**

**Dedicatoria a Ernesto Flores Lozano
por invitarme como amigo a disfrutar de la
vida profesional.**

INDICE.

INTRODUCCION.	1
CAPITULO I. CONCEPTOS.		
1. Trabajo.	4
2. Derecho del Trabajo	6
3. Trabajador.	11
4. Patrón.	15
5. Empresa.	17
6. Relación de trabajo.	20
7. Estabilidad en el empleo.	23
8. Despido.	27
9. Acción.	30
10. Responsabilidad patronal.	32
11. Reinstalación.	34
CAPITULO II. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DE LA REINSTALACION.		
1. Constitución de 1917 (Fracción XXII).	37
2. Ley Federal del Trabajo de 1931.	46
3. Reforma constitucional de 1962.	64
4. Ley Federal del Trabajo de 1970.	69
5. La reforma procesal de 1980.	74
CAPITULO III. NATURALEZA JURIDICA DEL LA REINSTALACION		
1. El principio de estabilidad en el empleo.	80
2. La rescisión de la relación de trabajo.	86
3. Las acciones laborales contra el despido.	97

4. Los efectos del cumplimiento del contrato.	100
5. La excepciones a la reinstalación.	106
6. La función de las autoridades en la reinstalación	113
7. El principio de Inamovilidad en la L.F.T.S.E.	115

CAPITULO IV. LA INOPERANCIA DE LA REINSTALACION.

1. La ineficacia legal de petición de reinstalación.	120
2. El cumplimiento de laudos.	130
3. Alternativas de estabilidad en el empleo.	134
4. El sistema de estabilidad propiamente dicha.	140
5. Pena económica contra el despido injustificado	143
6. Seguro de desempleo.	152

CONCLUSIONES	154
---------------------	------------

BIBLIOGRAFIA	161
---------------------	------------

LEGISLACION	165
--------------------	------------

INTRODUCCION.

Dadas las condiciones socioeconómicas en las que vive la clase trabajadora en nuestro país considerándose el factor más importante en el proceso de producción, que a la vez es el sustento del crecimiento económico de una nación, he querido realizar un estudio serio y crítico sobre una de las acciones más representativas de nuestro Derecho del Trabajo: La petición de reinstalación; acción con la que se persigue brindar seguridad en el trabajo y con esto conseguir el respeto a la relación de trabajo por parte del antagonista en este tipo de relaciones, como lo es el patrón cuyo desenvolvimiento en las relaciones obrero patronales ha sido muy irregular y ventajosa, provocando con esto la necesidad de limitarlo y reducir su fortaleza económica respecto al trabajador a través de un marco jurídico claro que restablezca la igualdad que debe existir entre las partes, situación que aún en nuestros días no se ha conseguido totalmente.

Dentro del sistema adoptado por nuestra legislación para instrumentar la apreciada estabilidad de la que hablo, se ha plasmado en la misma el cumplimiento forzoso de la relación de trabajo por parte del patrón en caso de despedir injustificadamente al trabajador, siendo a través de la petición de reinstalación, según nuestra Ley, la forma de conseguir el restablecimiento real de la relación laboral y le desarrollo normal de la misma.

A través de la historia este tema ha sido muy controvertido ya que tanto en la Ley de 1931 como en la actual, pasando por las reformas de 1962, se ha tratado de clarificar la manera de conseguir coactivamente el cumplimiento del contrato de trabajo por parte del patrón y los casos en que procede, pero no ha sido suficiente ya que hasta la fecha no se consigue el objetivo: el respeto a la relación de trabajo, como el pilar de nuestra disciplina jurídica. En este trabajo expresaré esta evolución que ha presentado el principio de estabilidad en el trabajo hasta llegar a la forma deficiente en que se regula en la actualidad.

Dentro del sistema de estabilidad relativa que acoge nuestra Ley Federal del Trabajo, encontramos la ineficacia de solicitar la reinstalación o cumplimiento del contrato, es decir, en nuestra Ley existe una falta de rigidez que permite que en todo momento que no se cumpla con el derecho que tiene el trabajador que se ve afectado por un despido injustificado consistente en escoger una de las dos

acciones que se plasman en el artículo 48 de la Ley: la indemnización constitucional o la reinstalación en el empleo, siendo que esta última no llega a materializarse en la mayoría de los casos y si se cumplimenta es por voluntad del patrón pero la relación de trabajo que se ha visto suspendida se restablece en condiciones que atacan la dignidad del trabajador y la productividad de la empresa.

Por lo tanto encontramos que la intención por la que fue creada dicha figura legal no se cumple: dar seguridad al trabajador en la relación de trabajo. Si la Ley Federal del Trabajo tiene como objeto proporcionar seguridad jurídica a la clase trabajadora y conseguirla por medio de la reinstalación, ¿por qué al patrón se le abre una puerta falsa, no de una manera casuística, sino general para no llevar a cabo la reinstalación? ¿Falta claridad en la Ley o es un parteaguas originado con toda intención por el legislador de 1970?

Existen formas más eficaces que pueden conseguir tan apreciable estabilidad en el empleo y que no son más desgastantes como lo es el juicio por petición de reinstalación; me refiero a maneras más eficaces que permiten eliminar la incertidumbre en la que vive el trabajador por la existencia de una regulación obscura en esta materia dentro de nuestra Ley y que sean más reales con la situación de nuestra planta productiva y los intereses tanto patronales como sindicales, como debe ser por un lado el respeto al desarrollo normal de la relación laboral y la dignidad del trabajador, y por otro lado la exigencia de una elevada productividad en las empresas, que debe ser más acentuada en la mediana y pequeña empresa que son las mayoritarias en nuestro país y necesitan salir adelante consiguiendo con esto la creación de empleos, pero son en éstas últimas donde, por sus dimensiones, se dan los conflictos laborales por el contacto directo y permanente que tienen trabajadores y patrones.

Siendo la reinstalación un solución que no ha conseguido sus objetivos, se convierte en una figura criticable y abre la puerta para dejarla en un segundo plano como medida contra el despido injustificado y conseguir la estabilidad en el trabajo, dejando pasar a una forma más eficaz y menos desgastante de estabilidad como lo es la pena económica como medida preventiva contra el despido arbitrario, es decir, un instrumento que produzca en el patrón una convicción de la importancia que tienen las relaciones laborales en la empresa y que se desarrolla en el presente trabajo.

La indemnización que se propone en contra de la ineficacia de la petición de reinstalación, consigue, como se verá a lo largo del presente trabajo, las finalidades del principio multicitado, como son evitar

el despido arbitrario del trabajador y, por otro lado, la adquisición de antigüedad que trae consigo los derechos que se desprenden de la misma y que son consecuentes a la permanencia del trabajador en su empleo. Asimismo no violenta las relaciones laborales ya que no hay que olvidar que son relaciones humanas donde no se puede obligar coactivamente a una convivencia forzosa y desgastante, trayendo consigo que en las empresas soporte del presente trabajo, como son la mediana y la pequeña empresa, exista un desarrollo normal de las relación de trabajo que permita una evolución dentro del Derecho del Trabajo.

Esta pena económica necesita un marco legal que se conseguirá con ciertas reformas legales mínimas para adaptar esta indemnización dentro de la Ley Federal del Trabajo vigente, dándole una forma legal a este mecanismo, pero siempre basado en los principios reguladores del Derecho del Trabajo y sin proponer cosas irreales o difíciles de plasmar en la Ley, y si por el contrario conseguir las finalidades que nuestro Derecho pretende con el principio de la estabilidad en el empleo como brindarle la tranquilidad al trabajador en el desempeño de su actividad que realiza a favor del patrón y para el desarrollo de la empresa que une a éstos factores para conseguir sus fines económicos y sociales, por lo que es muy importante proporcionarle al trabajador certidumbre en su presente y más aún, en su porvenir lo que traerá consigo su bienestar individual y para su familia.

CAPITULO I
CONCEPTOS GENERALES

1. EL TRABAJO.

Desde el origen etimológico de la palabra "trabajo" inicia el problema de su conceptualización, ya que existe divergencia respecto de su origen dentro de la misma doctrina. Algunos autores aceptan que la palabra "trabajo" se deriva del latín: *trab, trabis*, que quiere decir la traba del hombre. Por otro lado, se señala que su origen proviene de la derivación latina "*laborare*", que significa laborar; y otros más radicales señalan que "trabajo" deriva del latín *thilbo*, que se traduce en apretar, oprimir, afigir, etc. Es así que Alfonso Madrid señala: "Trabajo en latín significa labor, molestia, cuidado, artificio, obra, sufrimiento, dolor..."¹; es un castigo a cumplir por parte del hombre desde el pecado original al que se refiere la Biblia.

La doctrina ha tratado de armonizar cada vez más la idea de "trabajo" con el Derecho del Trabajo, definiéndolo de diversas maneras, tendiendo a que este concepto nos oriente hacia el contenido de esta disciplina; así lo señala el maestro Mozart V. Russomano, ya que dice que la acepción de trabajo se puede determinar desde un sentido amplio y otro escrito. En sentido amplio "...trabajo es toda actividad que determina desgaste orgánico..."² Pero el autor señala que lo que se entiende por trabajo en este sentido no es útil para la materia laboral. En este orden de ideas, señala que en sentido estricto es aquella actividad conciente que determina desgaste orgánico y es aplicada en la producción de bienes destinados a la satisfacción de necesidades, restando aclarar el trabajo como objeto de la materia laboral, concluyendo que todo trabajo jurídico es trabajo económico, mas no todo trabajo económico es trabajo jurídico.

La Real Academia de la Lengua Castellana define al trabajo de la siguiente manera:

"Trabajo: es el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza."

El concepto que nos da el diccionario de la Real Academia, refleja el carácter económico que se le da al trabajo, carácter ratificado por la mayoría de la doctrina. Partiendo de este supuesto se ha definido a nuestro concepto por lo siguientes juristas:

¹ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. *Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo*. T. I. V. I. México, 1967. p. 22.

² RUSSOMANO MOZART, Victor. *Derecho del Trabajo*. "El empleado y el empleador". Cárdenas Editor y Distribuidor México. 1982. p. 49.

José Dávalos, señala: "...todo trabajo demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores."³

Néstor de Buen, argumenta que de la definición de la Real Academia "...podemos obtener los siguientes datos importantes: el trabajo supone una actividad humana... que tiende a la obtención de un provecho."⁴

Alonso García define al trabajo como "...el que realiza el hombre, bien manejando materia - trabajo manual -, bien usando signos o símbolos - trabajo intelectual -."⁵

Soto Cerbón define al trabajo como un actitud que le da el carácter superior al ser humano, y el cual sólo "...se consigue con el ejercicio de sus facultades, que pone en práctica al momento de trabajar; y por este esfuerzo inteligente, aquel que al nacer solo era un hombre en potencia, logra su dignidad y los fines que su naturaleza superior reclama..."⁶-Agregando- "¡El hombre fue hecho para trabajar!"

Alberto Briceño, concibe al trabajo como un acto económico del hombre, al señalar que es "...actividad que al mismo tiempo sea útil (idea económica), socialmente provechosa y jurídicamente tutelada."⁷

Antes de señalar otros conceptos que se dan del trabajo, es necesario transcribir el concepto de Derecho Positivo, que es el punto de partida de aquéllos y por lo cual transcribimos el artículo octavo de la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.), el cual en su último párrafo establece: "...se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio."

El maestro don Mario De la Cueva en cuanto a la definición legal, afirma: "...nuestro estatuto extiende sus alas sobre todo trabajo humano que se presta a otro en relación de subordinación... ya que el término económico puede únicamente referirse a los fines que pretenda alcanzar la persona que la reciba y utilice."⁸

³ DÁVALOS MORALES, José. *Derecho del Trabajo I*. Cuarta edición. Porrúa, México, 1992, p. 3.

⁴ DE BUEN, Néstor. *Derecho del Trabajo T. I*. Novena edición. Porrúa, México, 1994, p. 21.

⁵ ALONSO GARCÍA, Manuel. *Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo*. Boch. España, 1958, p. 84.

⁶ SOTO CERBÓN, Juan. *Teoría General del Trabajo*. Trillas, México, 1992, p. 26.

⁷ BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. Harla, México, 1985, p. 18.

⁸ DE LA CUEVA, Mario. *Nuevo Derecho del Trabajo I*. Octava edición. Porrúa, México, 1992, p. 163.

Seguindo con la determinación, dentro del Derecho Mexicano del Trabajo del concepto que tratamos el Doctor Néstor De Buen, manifestando una tesis encontrada a las antes señaladas argumenta su contradicción con la idea que la subordinación sea el rasgo distintivo del trabajo regulado por nuestro Derecho Positivo Mexicano, sino debiendo ser este el de la "remuneración". Así dice él mismo-, la subordinación es uno de los elementos fundamentales de la disciplina laboral, como lo reconoce la legislación actual y la doctrina, diferenciando las actividades remuneradas, particularmente en el campo de las llamadas profesiones liberales, de la prestada por un individuo a otro con dependencia del que presta el trabajo al que lo recibe. Concluye que el rasgo que identifica al trabajo regulado por la materia laboral mexicana es la remuneración.⁹

De estas ideas se parte para concluir que es el factor de subordinación sobre el que cabe acentuar el sentido del trabajo objeto de la disciplina laboral, sin desconocer por ello que existan otros elementos esenciales que lo identifican como actividad regulada por nuestra disciplina jurídica; pero estas opiniones respecto de cuales son los elementos esenciales del trabajo de acuerdo al Derecho del Trabajo, serán objeto de estudio posterior en el inciso de la "relación laboral".

Es claro que se ha tratado de determinar el trabajo que es objeto del Derecho del Trabajo dándole características que lo encuadran a este último, pero primero es importante distinguir el concepto de trabajo y luego de sus características que lo hacen ser jurídicamente tutelado. Es así que el trabajo se define como: "todo esfuerzo humano físico e intelectual".

2.- DERECHO DEL TRABAJO.

a) Terminología- Desde el origen de nuestra materia se ha denominado de diversas maneras, siempre relacionada, al momento histórico que se vivía. La doctrina está polarizada en relación a la importancia o no de una determinada denominación; Pérez Botija comenta que el problema terminológico no puede concluirse con señalar el aspecto arbitral del mismo sino, que es necesario identificar la materia laboral de manera correcta, ya que con la denominación se debe dar el punto de partida del contenido de la materia.¹⁰

⁹DE BUEN, Néstor. Ob. Cit. p. 22.

¹⁰Ibidem. p.23.

En este mismo sentido se manifiestan varios doctrinarios al señalar que nuestra materia no puede proceder en forma arbitraria e ilógica y del nombre que se le asigne dependerá el concepto, su extensión, contenido.

Por otro lado, existe una postura contraria a la anterior que resta importancia a la terminología de nuestra materia, ya que no es muy importante la terminología de la materia sino los conceptos que sirven de sustento a la misma y por los cuales se crea una determinada rama jurídica; entendiéndose los fenómenos que se regulan es indistinto el nombre de la disciplina que los regule.

Sin tomar alguna postura respecto de las posiciones anteriores a nuestra disciplina se le ha denominado entre otras formas como: Legislación Industrial (como una de las primeras denominaciones), Derecho Industrial, Derecho Proletario, Derecho Sindical, Derecho Corporativo, Derecho Laboral y, el que es aceptado por nuestra doctrina, Derecho del trabajo.

b) Aspectos generales de la definición.- Uno de los más grandes problemas al que se ha enfrentado el Derecho del Trabajo es el de su definición, existiendo corrientes tan encontradas como autores existen de nuestra materia. El maestro Alonso García, en este sentido explica que en el problema conceptual está implicada la existencia misma del Derecho del Trabajo, pues si bien éste goza de autonomía independientemente de la realidad de los conceptos, son éstos los que han de darle vida. Por lo que es posible definir a esta rama jurídica desde dos puntos de vista: primeramente con los límites y esquemas del derecho tradicional, es decir, como un simple desarrollo del mismo o reconociéndole su especial naturaleza, conteniendo conceptos específicos que respondan a las diversas situaciones existentes dentro de esta rama jurídica.¹¹

Por su parte el maestro Pérez Botija, comenta lo siguiente: "al contemplar la masa de definiciones o conceptos dados por los distintos manuales, colecciones o tratados, destaca un hecho diferencial, a saber: el que mientras unos autores toman como género próximo o diferencia específica una idea objetiva como el trabajo, la cuestión social o la relación laboral, otros utilizan a tales fines la noción del sujeto que trabaja, esto es, el trabajador, obrero o empleado."¹²

¹¹ALONSO GARCIA, Manuel. Ob. Cit. p.p. 12 y 13.

¹²Citado por: CABANELLAS, Guillermo. Introducción al Derecho del Laboral. Bibliográfica Omeba. Argentina. 1960. p. 457.

Al respecto concluye Guillermo Cabanellas: "...la mayoría de las definiciones contempla, como motivo predominante, el conjunto de normas jurídicas relativas al trabajo: sin determinar por lo general, la clase de trabajo referente a este derecho. Por otra parte, para fijar la definición del mismo, parecería necesario tener en cuenta, previamente, los fines a que obedece, su naturaleza jurídica, la autonomía dentro de las disciplinas jurídicas y sociales, la categoría del sujeto o sujetos a que corresponde y el objeto que le pertenece, todo ello debiera ser anterior a la definición..."¹³

Por otro lado, existe la posición que es de vital importancia iniciar con una definición clara del Derecho del Trabajo, en virtud de que nos da los basamentos de esta disciplina; dentro de esta posición está el maestro Russomano el cual señala: "Si, de los principios generales de la ciencia jurídica, sabemos lo que se debe entender por Derecho, como rama de la ciencia jurídica; si tenemos... el concepto propio y estricto de trabajo -será fácil- efectuar el desmembramiento de la denominación Derecho del Trabajo, lo que nos da una noción primaria y fundamental de esa disciplina."¹⁴

Por tanto, y siguiendo con un grupo de la doctrina, es más recomendable no realizar una definición de nuestra materia, ya que como ciencia jurídica está en constante evolución y definiéndola caeríamos en el error de limitar su contenido, siendo que como disciplina social debe cubrir un gran horizonte de instituciones a favor de la clase trabajadora para conseguir el fin por la que se creó: la dignidad del factor trabajo en las relaciones de producción.

c) Criterios para definir el Derecho del Trabajo.- En el punto anterior ya comenté los aspectos que se pueden tomar para realizar una definición, criterios que dan pie a clasificar a las definiciones dadas por los autores.

Néstor de Buen señala y clasifica a las definiciones de la siguiente manera:

I.- Definiciones que atienden a los fines del derecho laboral.

II.- Definiciones que atienden a los sujetos de la relación laboral.

III.- Definiciones que atienden al objeto de la relación laboral.

IV.- Definiciones que atienden a la relación laboral en si misma.

¹³Ibidem, p. 458.

¹⁴RUSSOMANO MOZART, Victor. Ob. Cit., p. 50.

V.- Definiciones complejas.

VI.- Definiciones dobles.

Guillermo Cabanellas las clasifica de la manera siguiente: 1.- Definiciones de carácter político o de protección al "trabajador": a) protección de los débiles; b) ramas jurídicas que se refieren a la clase trabajadora. 2.- En cuanto al objeto: a) considerando la producción; b) considerando la actividad laboral. 3.- En cuanto a la naturaleza del vínculo: a) contractuales; b) de relación de trabajo. 4.- Definiciones dobles.

Independientemente de estas clasificaciones establecidas por estos autores, otros se han manifestado sobre el peligro de encasillar las múltiples definiciones ofrecidas por la doctrina. Así lo afirma Alonso García, al decir que realizar "...una clasificación de las distintas definiciones... envuelve siempre el riesgo de, o no comprender alguna verdad importante, o trazar líneas directrices y divisorias normativas, que en realidad orienten más que aclaren. Esto es porque cada definición puede, en realidad, incluirse en dos o más clasificaciones."¹⁵

La opinión del autor anterior es en todos sus elementos cierto, pero a manera de mención y basándose en la clasificación anterior que da Guillermo Cabanellas, tenemos las siguientes definiciones:

1.- Definiciones de carácter político.- Estas parten del supuesto de la protección del trabajador:

Mario De la Cueva: "El Derecho del Trabajo en su acepción más amplia, se entiende como una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana."¹⁶

Trueba Urbina: "Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana."¹⁷

¹⁵ALONSO GARCIA, Manuel.Ob. Cit., p. 52.

¹⁶DAVALOS MORALES, José. Op. Cit. p. 43.

¹⁷TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1981. p. 134.

José Dávalos: "El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo."¹⁸

2.- En cuanto al objeto.- Éstas parten de la actividad económica que regula nuestra disciplina:

Juan Soto: "Es el conjunto de principios y conceptos fundamentales que organizan el trabajo del hombre desde el punto de vista del fenómeno económico de una sociedad, para lograr por la recta razón, la normatividad de la conducta humana y de la función de las instituciones que intervienen en ese trabajo, teniendo como fin el logro del bien común."¹⁹

3.- En cuanto a la naturaleza del vínculo.- Estas parten de la relación jurídica que regula el Derecho del Trabajo y que se identifica como el objeto a regular; dentro de este tipo tenemos las siguientes:

Pérez Botija: El Derecho del Trabajo es el "conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y la tutela del trabajo."²⁰

Gallart Folch: "Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones entre empleados y empleador y, además de eso, otros aspectos de la vida de estos últimos, más precisamente, en función de su condición de trabajadores."²¹

Alonso García: "En sentido estricto o jurídico positivo, Derecho del Trabajo es aquél que regula las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo libre realizado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia."²²

4.- Definiciones dobles.- Los siguientes conceptos incluyen, tanto el aspecto regulador del trabajo objeto del Derecho del Trabajo, como el aspecto social de esta disciplina y la consecuente protección al sujeto que lo realiza:

Guillermo Cabanellas: "El Derecho Laboral es aquél que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos con otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los

¹⁸DAVALOS MORALES, José. Ob. Cit; p. 44.

¹⁹SOTO CERBON, Juan. Ob Cit; p. 61.

²⁰CABANELLAS, Guillermo. Ob. Cit. p. 469.

²¹RUSSOMANO MOZART, Victor. Ob. Cit. p. 50.

²²ALONSO GARCIA, Manuel. Ob. Cit. p. 205.

servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente."²³

Sánchez Alvarado establece su definición en los siguientes términos: "Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado. Con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino".²⁴

3. TRABAJADOR.

a) **Sujetos del derecho del trabajo.**- Tradicionalmente se considera como sujeto a uno de los elementos generadores de la relación laboral. De acuerdo con lo que antecede serán sujetos del Derecho del Trabajo todas aquellas personas que concurren en la relación jurídico-laboral, sean prestadores del servicio o bien como recibidores o beneficiarios del mismo.

En el Derecho Mexicano del Trabajo encontramos dos tipos de relaciones Jurídico-Laborales a saber: relaciones individuales y relaciones colectivas. En la relación individual de trabajo concurren los que prestan, y los que reciben el servicio en forma directa e inmediata. Por lo que en esta relación concurren: a) el que presta el servicio personalmente, identificado en forma unánime como el TRABAJADOR; b) el que recibe el servicio o PATRÓN.

Es aceptado por casi toda la doctrina la existencia de éstos dos sujetos del Derecho del Trabajo, lo que es correcto. El maestro Trueba Urbina sustenta una tesis diferente al limitar al trabajador como el único sujeto del derecho laboral comentando lo siguiente: "Para el derecho mexicano del trabajo no existe más que personas de carne y hueso, como son los trabajadores; el trabajo es una actividad esencialmente humana, y sólo éstos pueden ser sujetos del mismo en cuanto a su propio fin. La doctrina extranjera y algunos tratadistas mexicanos estiman también, como sujetos del derecho del trabajo, los patrones o empresarios e inclusive a sus agrupaciones, lo cual podrá ser admisible en otras legislaciones, menos en la nuestra, aunque aquéllos sí pueden ser sujetos del contrato de trabajo

²³CABANELLAS, Guillermo. Ob. Cit. p. 470.

²⁴SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Ob. Cit. p. 36.

por las obligaciones laborales que contraen en el frente a sus trabajadores; pero ningún empleador puede ser sujeto de derecho del trabajo, porque se desvirtúa el objeto de esta disciplina..."²⁵

Sin estar de acuerdo con esta postura, no podemos negar que el sujeto primario de nuestra materia sea el trabajador, ya que nuestro derecho surgió como protector de la actividad del hombre que entrega su energía, por lo que la L.F.T. presupone la existencia del ser humano, en virtud de que éste es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral; por lo que respecta a la persona jurídica como sujeto de derecho es claro que si lo es, siendo la misma Ley la que ratifica su existencia en el artículo 10° de la L.F.T., donde se establece claramente esta posibilidad.

b) Concepto.- El sujeto más importante dentro del Derecho del Trabajo es el trabajador y por lo cual es importante definirlo.

El maestro Cavazos Flores lo define en los siguientes términos: "El hombre, sin que para ello sea necesario calificarlo o catalogarlo en una casilla o departamento especial, lisa y llanamente el ser humano, hombre o mujer que coloque o disponga de su capacidad laboral en beneficio propio o ajeno, no necesariamente de otro o de otros, primeramente lo podemos considerar como trabajador. Dentro de esta concepción es importante tener en cuenta : a) el trabajador independiente o autónomo que presta su servicio a otro u otros; b) el contrato subordinado, principio fundamental de la mayoría de las legislaciones modernas."²⁶

Al analizar este concepto es, en opinión de la doctrina, indispensable partir de la definición que da L.F.T., que en su artículo octavo:

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

De este precepto parten la mayoría de los autores para establecer su crítica o adhesión a la misma.

En relación a lo anterior Trueba Urbina comenta: "La imitación extralógica de nuestro legislador originario es evidente, pues adopta la teoría de los tratadistas extranjeros, que sostienen que el Derecho del Trabajo, es el derecho de los trabajadores subordinados o dependientes..."²⁷ Esto - agrega- "...es contrario al artículo 123 de la Constitución, toda vez que este precepto rige no sólo

²⁵TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. p.232.

²⁶CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Trillas. México. 1981. p. 63.

²⁷TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. p.p. 268 y 269.

para los llamados trabajadores subordinados, sino para los trabajadores en general, de donde resulta que se restringe la protección del derecho del trabajo a todos los que prestan un servicio personal a otro, utilizando el concepto burgués de subordinación, que no es característico del contrato de trabajo..., ya que no sólo éstos son trabajadores, sino todos aquellos que prestan un servicio a otro..."²⁸

Mario de la Cueva al respecto señala que la Ley se refiere al trabajo subordinado, como una de las formas del mismo, es decir -afirma el autor-, "...en la pluralidad de las formas de prestación de trabajo, la Ley se ocupó solamente del trabajo subordinado, lo que no significa que la ley no deba ocuparse de las restantes formas de la actividad humana..."²⁹

Briceno Ruiz, critica la definición legal en el siguiente aspecto: el término "trabajo" que utilizó nuestro legislador es incorrecto, y debe utilizarse el de "servicios" en virtud de que el trabajo "...se traduce como esfuerzo, conformación de satisfactores, actividad que transforma el mundo natural; si tal es el trabajo, no puede considerarse que el trabajador preste un "trabajo", ya que presta servicios y, por este medio, alcanza su fin y ...logra el trabajo."³⁰

Tomando en cuenta lo anterior la definición legal es la más clara y de la cual se desprenden los siguientes elementos:

1. El trabajador sólo puede ser una persona física.
2. Esta persona física debe realizar un trabajo o servicio a otra, física o jurídica.
3. El trabajo debe ser personal.
4. El trabajo debe ser subordinado.

Siendo estos los esenciales, hay autores que incluyen como elemento esencial el de la remuneración.

Explicando los elementos esenciales que tiene el trabajador sujeto del derecho del trabajo tenemos que:

- 1.- El trabajador es siempre una persona física, no lo puede ser una persona jurídica. Asimismo se puede identificar con los siguientes tipos: obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos

²⁸Idem.

²⁹DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 154.

³⁰BRICENO RUIZ, Alberto. Ob. Cit. p. 138.

profesionistas, empleado de confianza, alto empleado de una empresa, agentes de ventas artistas, toreros, deportistas profesionales, burócratas, etc.

El trabajador es hombre o mujer, sin distinción, teniendo su sustento constitucional, en el artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a partir de la reforma de 1974. Señalando este precepto: "el varón y la mujer son iguales ante la Ley". Quedando como se ve, equiparados en sus derechos el hombre y la mujer.³¹

2.- Analizando el segundo de los elementos que se desprende de la definición legal, tenemos que la persona física debe realizar un trabajo en beneficio de otra persona, física o jurídica. El trabajo, como el esfuerzo físico o intelectual - como quedó determinado anteriormente en este trabajo-, se debe prestar en beneficio de otra persona. En relación a este elemento de la definición, sean hecho críticas respecto de la división que hace la ley respecto del trabajo físico o intelectual. Crítica que se sustenta en el hecho de que toda actividad humana parte de una actividad cognositiva.

3.-La prestación del servicio sea personal, entendiéndose por esto que el servicio prestado debe hacerse directamente por la persona contratada y no por otra persona. Dentro de la Ley se consideran, para la protección de los derechos laborales, las siguientes modalidades del servicio personal y son las siguientes:

Cuando se contratan los servicios de una persona para realizar un trabajo por una cantidad determinada, y aquella persona a su vez, en base a esa misma cantidad, contrata a un determinado número de auxiliares para que colaboren con ella en la realización del trabajo pactado.

Cuando se contrata a un equipo de trabajo y se establece el costo del mismo con el jefe, incluyéndose en él la remuneración de todos los integrantes; cuando se contratan los servicios de un profesional, quien tiene a su mando un conjunto de colaboradores o asesores. En estos casos, los que no contrataron directamente con el receptor del trabajo, se consideran, en nuestra ley, trabajadores respecto de éste.

4.- El servicio prestado por el trabajador debe ser subordinado. A este respecto señala Baltasar Cavazos: "La subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste

³¹ GUERRERO, Enriqueo. Manual del Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Porrúa. México. 1970. p.33.

en la facultad de mandar y en el derecho de ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado, debe ser ejercitado durante la jornada de trabajo"³²En conclusión la subordinación es la dependencia jerárquica que vincula al trabajador con su patrón.

Es así que los dos elementos que identifican al trabajo jurídicamente regulado es la prestación personal y subordinada, por parte del trabajador.

4. PATRON.

a) Denominación.- A la persona que recibe los servicios del trabajador también se le conoce como acreedor del trabajo, empleador, patrono, patrón, principal, dador del trabajo, dador de empleo, empresario, locatario, etc.

b) Concepto.- La palabra patrón se deriva del latín pater onus, que significa cargo de padre; es así que de inicio el concepto refleja una obligación de protección lo cual fue transformándose radicalmente hasta relacionar a este concepto con explotación y desigualdad dando esta idea, origen al Derecho del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 10, define en forma clara al segundo sujeto del derecho del trabajo: el patrón, en los siguientes términos:

Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Esta definición contiene todas las características necesarias que según la mayoría de la doctrina y la intención del legislador, eran indispensables para salvaguardar los derechos de los trabajadores, superando incluso a la antigua definición de la ley de 1931, en virtud de que determinaba al patrón apartir de la existencia de un contrato de trabajo, lo cual reflejaba una posición contractual que no armonizaba con la intención del artículo 123 Constitucional. Asimismo, la definición anterior daba la oportunidad al patrón de alegar la inexistencia de los derechos laborales, por la ausencia de un documento que comprobara la relación jurídica.

³²CAVAZOS FLORES, Baltasar. Et. al. Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada. Vigésima quinta edición. Trillas. México. 1990. p. 83.

Por el contrario, el nuevo concepto introduce el hecho de que la simple utilización de trabajadores y más aún, el sólo beneficio recibido y que se originara por la prestación de servicios (ya visto en el inciso anterior), origina la relación de trabajo.

Partiendo de la definición legal, tenemos las siguientes definiciones:

Sánchez Alvarado: "Patrón es la persona física o jurídico-colectiva, (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos generos, en forma subordinada."³³

Néstor de Buen: "Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante una retribución."³⁴

De estas definiciones se desprenden los siguientes elementos.

1) El patrón puede ser persona física o moral.

2) Es quien recibe el beneficio del servicio prestado por el trabajador.

En este caso y a diferencia del trabajador, el patrón puede ser una persona física o moral, siempre y cuando tenga personalidad jurídica al estar constituida conforme a las formas que la ley permite. Esta persona tendrá el carácter de patrón al ser el que reciba el beneficio por parte del trabajador en forma personal y subordinada.

En relación al segundo elemento mencionado, se afirma que es prueba de la tesis adoptada por nuestra Ley, consistente en que comprobada la existencia, y más aún, la prestación de un trabajo subordinado, existirá siempre la figura del patrón.

Es importante hacer notar que la subordinación debe aplicarse al trabajador y no al otro sujeto de la relación laboral, es decir, la subordinación se ve hacia el trabajador, no en función del patrón; el cual, sin estar directamente con el trabajador, al recibir el servicio, es patrono.

Esta idea se aclara con las medidas de protección en contra de la posible evasión de la obligación laboral del patrón que establece nuestra Ley en relación a los intermediarios y a los representantes del patrón y que menciono a continuación:

³³SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Ob. Cit. p. 299.

³⁴DE BUEN, Néstor. Ob. Cit. p. 499.

El artículo 14 precisa la responsabilidad de los patrones que utilizan intermediarios frente a sus trabajadores y el artículo 15 se configura una especie de solidaridad patronal para evitar sean burlados los derechos laborales.

"Art. 15. En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otro, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto por el artículo 13, se observarán las normas siguientes:

I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores."

Este artículo nos muestra muy bien, que la subordinación va en función del trabajador, y que no necesariamente debe de manifestarse directamente, en forma material, hacia el verdadero patrón, sino basta que sea éste el que reciba el beneficio para que responda ante el trabajador; esta última frase nos introduce a otro concepto: el de representante del patrón, entendiéndose como aquellos que realicen actos de dirección o administración en nombre del patrón; este último es el que contrae las obligaciones frente al trabajador, a través de sus representantes legalmente considerados.

Todas estas medidas fueron necesarias debido a la evolución de las actividades productivas que por su amplitud se crearon más empresas que provocaron la necesidad de aclarar y definir el alcance del concepto "patrón" para efectos del Derecho del Trabajo.

5.- EMPRESA.

a) Aspectos generales.- Existen tres momentos importantes de la empresa en la historia:

Una primera etapa donde se dió el apogeo del liberalismo, a finales del siglo XVIII y principios del XIX. Esta se caracterizó por la soberanía que tenía el empresario, ya que era el propietario único de todo lo que estaba en la misma, y en donde el trabajador carecía de todo derecho. La segunda etapa se caracterizó por la lucha del proletariado por conseguir que se le reconociera como elemento esencial de la empresa, y por lograr la igualdad de fuerzas entre el trabajo y el capital a través de condiciones colectivas de trabajo. Y por último, la etapa ubicada al final de la primera guerra mundial, donde se descuidó un poco la autonomía del capital privado como generador de la economía, para darle intervención al Estado. Llevando, con esto, a que la economía nacional

procurara el bienestar de la población. Es el momento en la historia cuando irrumpe la economía como producto social y el hombre se da cuenta que la empresa es la estructura idónea para dar satisfacción a las necesidades sociales de progreso y bienestar.

b) Concepto.- El vocablo de empresa data más o menos del siglo XVIII, considerando que se origina con las obras de los economistas R. Cantillón y J.B. Say, ya que apartir de éstos, cambia los vocablo de negociante o comerciante por el de empresa.

Nuestro concepto es sumamente complejo, ya que tiene una naturaleza económica, por lo cual definirlo jurídicamente trae opiniones encontradas. Sin perjuicio de lo anterior, señalaré primeramente conceptos generales de empresa, para luego encuadrarlo dentro del derecho del trabajo.

Soto Cerbón señala que la empresa es "la unidad económica integrada por los factores que intervienen en la producción, y/o distribución de bienes y servicios satisfactorios, la cual coordina el trabajo y el capital y se origina por una inversión que garantiza el cumplimiento de sus fines particulares y sociales, y las responsabilidades derivadas de los mismos."³⁵Esta última frase junto con la definición que a continuación señalaré, nos ayudarán a comprender el alcance de la empresa en nuestro derecho del trabajo.

Paul Durand, establece : "La empresa es la unidad económica de producción."³⁶

En los elemetos de esta última definición se basó nuestro legislador ordinario para hacer una definición legal de empresa, con al intención única de proteger los derechos de los trabajadores. Es así que el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

"Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa."

En otras palabras la empresa es un todo que comprende el capital, la organización y el trabajo; la cual a su vez puede tener varias representaciones, es decir, varias unidades materiales ubicadas en distintos lugares pero que se sustentan en la empresa y la proyectan al exterior con los mismos

³⁵SOTO CERBON, Juan. Ob. Cit. p. 47.

³⁶ Citado por DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 169.

principios y finalidades que señale la matriz, respaldadas por la misma empresa, garantizando ésta la actividad de sus sucursales y respondiendo por ellas.

Es así que la definición legal protege los derechos de los trabajadores, ya que nuestra ley personaliza a la unidad económica para fines del derecho laboral, sin considerarlas personas morales en los términos civiles ni mercantiles, es decir, la empresa es objeto del derecho del trabajo, pero la ley la considera solidariamente responsable frente a los trabajadores; es el patrimonio de esta la que garantiza las obligaciones frente a los trabajadores. Evitando con esto, que el patrón afirme que la empresa es él, sino este nuevo concepto reitera que es el ente jurídico la responsable de las condiciones y contraprestaciones según el contrato y la ley.

c) **Elementos de la empresa.**- La mayoría de los autores convergen en la idea de que la empresa tiene tres elementos esenciales: el elemento personal: trabajadores y patrones; los objetivos: el capital, la fuerza de trabajo y la organización; y el elemento teleológico: el proceso de producción y distribución de bienes y servicios.

Los elementos esenciales son los trabajadores, personas físicas, y los patrones, personas físicas o morales, ambos constituyen el elemento subjetivo: éstos a su vez, están relacionados por un vínculo económico-jurídico que implica la subordinación del trabajador al patrón.

Como elemento objetivo de la empresa tenemos en primer término el capital, el cual tiene en todos los casos, un titular, que puede ser una o varias personas, o en su defecto el fin por el que se aplicó. La organización, otro de los elementos, es la forma de conjugar y armonizar al factor humano con el capital, el cual está dirigido a un fin común inmediato y mediato. El primero consiste en realizar la producción o distribución de bienes o servicios, que es el elemento teleológico. Y un último fin consistente en obtener un beneficio (lucro) y ciertos objetivos previamente establecidos.

Hay otros autores que señalan que la empresa, además de los elementos esenciales, tiene elementos accidentales, y los cuales son: el nombre comercial, la explotación de una misma marca, y la comunidad de propietarios; pero es claro que los elementos importantes para efectos del Derecho del Trabajo son los tres antes mencionados: el capital, la organización y el trabajo. El capital porque es el que garantiza el cumplimiento de las obligaciones patronales; la organización en virtud de que se

identifica con la serie de vínculos que unen al capital con el trabajo que es el otro factor de la producción y el que da origen a nuestra disciplina jurídica.

6.- RELACION DE TRABAJO.

a) Aspectos generales.- Este es uno de los conceptos que constituyen los cimientos del derecho del trabajo, en virtud de que de la relación de trabajo se desprende la aplicación de la norma objetiva laboral.

Las relaciones jurídicas que a diario se establecen, con los más variados caracteres, obligan a celebrar convenios o contratos donde una de las partes formula las condiciones y la otra se limita a manifestar su voluntad, expresa o tácita, sin posibilidad de modificar lo establecido. Frente a esto es reprochable asumir una actitud de indiferencia, sino que se debe igualar a los sujetos a través del Derecho del Trabajo; el cual, por medio de sus normas, realiza esta tarea haciendo que las partes que establecen un vínculo de trabajo y estén en un plano de igualdad frente a la inequidad real que existe entre trabajadores y patrones.

Al hablar de la relación de trabajo es esencial hablar del contrato de trabajo como una de las formas que dan origen a ese vínculo jurídico regulado por nuestra Ley; concepto que trato a la par del primero, en virtud de su innegable relación, llegando a la afirmación de que se trata de lo mismo, como más adelante reiteraré.

El término de contrato de trabajo se da por primera vez como un término usado por los economistas, a fines del siglo XIX, entendido este, desde una línea civilista, como el acuerdo de voluntades para crear derechos y obligaciones entre el trabajador y el patrón. Por lo cual es el punto de inicio de la aplicación de nuestro derecho laboral. Pero, que en la actualidad, por el entorno que existe alrededor de este acto de voluntades, y al no contener las características que identifican a todo contrato en general, sea sustituido por el concepto de relación de trabajo.

Esta sustitución del concepto de contrato de trabajo se da en virtud de que la Ley regula en forma detallada la relación laboral sin permitir renuncia de los derechos consagrados en las misma a favor del trabajador, situación que trae consigo la superación de la autonomía de las partes para que libremente establezcan los derechos y obligaciones entre ellas; lo que no puede darse dentro del

Derecho del Trabajo ya que es creado para a cortar las diferencias entre los trabajadores y patrones y al no tener el mismo poder de negociación es obvio que no se les permita convenir libremente como en el derecho común.

Es así que existen dos tendencias por definir el momento en que se perfecciona el vínculo jurídico de trabajo entre trabajador y patrón: La teoría contractual y la teoría de la relación de trabajo. Lo que aclararé en párrafos siguientes.

b) **Concepto de relación de trabajo.**- La mayoría de los doctrinarios establece que el origen del vocablo "relación de trabajo" proviene de la época del nacional socialismo, en Alemania; el concepto es originado de dos vocablos que se incluyen en el término "ARBEITSVERHALTNISS"; este concepto se utilizó para significar la situación en que se encontraba el trabajador al prestar sus servicios a la empresa o patrón, llegando al extremo de sustituir y dejar a un lado al contrato de trabajo por este término innovador y que se ha definido de la siguiente manera:

Sibert, W. dice: "La relación de trabajo no es en lo sucesivo una relación individual, sino un vínculo colectivamente regulado por el Derecho del Trabajo, es más Derecho Constitucional Laboral que Derecho del Contrato de Trabajo. Teniendo el contrato de trabajo una estrecha significación..."³⁷

Sánchez Alvarado la define como "...el ingreso, incorporación o inclusión del empleado o trabajador en la empresa, explotación o comunidad, con el fin de prestar servicios dependientes o subordinados..."³⁸

Mario de la Cueva establece que "...la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contrato-ley y de sus normas supletorias."³⁹

³⁷Citado por SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Ob. Cit. p. 330.

³⁸Ibidem. p. 331.

³⁹DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 187

Por lo que al presentarse la prestación de un trabajo personal y subordinado se crea la relación de trabajo; al presentarse ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el Derecho del Trabajo, un ordenamiento imperativo que va más allá del contrato existente, es decir, de la voluntad de las partes.

Estas definiciones representan a la teoría que sostiene que la prestación de servicios no necesariamente se origina de un acuerdo de voluntades, ya que el estatuto laboral no protege éstos acuerdos, sino el trabajo mismo. Esta posición, que refleja la protección al trabajador, separa el contrato de trabajo con lo que origina: la relación de trabajo, entendida ésta en los términos que antes señalé. Alonso García, fundamentando esta tendencia comenta: "La relación entre empresario y trabajador, a la cual se ligan determinados efectos jurídicos, adopta normalmente, un camino contractual de realización, que fija, en el ámbito del contrato mismo, el objeto de la relación. Esto no implica, ni mucho menos, identificar relación jurídica laboral y contrato de trabajo, sino advertir cómo éste le subyace aquella y cómo, por tanto, el contrato de trabajo es uno de los causes a través de los cuales la relación jurídica laboral se hace efectiva..."⁴⁰

Por otro lado tenemos al contractualismo que consiste en la afirmación de que el vínculo que regula nuestra Ley Federal del Trabajo se origina necesariamente de un acuerdo de voluntades, sea expreso o tácito. Es por tanto, que nuestra ley regula el contrato de trabajo y sus efectos jurídicos, ya que desde que se perfecciona se cae dentro del Derecho del Trabajo. Es así, que no se puede crear la prestación de servicios si no hay un consentimiento de las partes, independientemente que la ley señale los mínimos necesarios que el trabajo, objeto de ese contrato debe satisfacer. Sánchez Alvarado comenta que "...sin la debida reflexión y sin reparar en las consecuencias han deformado la institución que sirve de base para la aplicación del Derecho del Trabajo Mexicano, o sea el contrato de trabajo. Más lamentable y confuso resulta cuando se mezclan ambas tesis, sin encontrar ningún resultado práctico..."⁴¹ En este sentido se encuentran los autores Enquerio Guerrero y el maestro Trueba Urbina, concluyendo que toda prestación de servicio a otra persona se da por un acuerdo de voluntades, que no necesariamente es en forma directa con el patrón-beneficiario, sino a través de sus

⁴⁰ALONSO GARCIA, Manuel. Ob. Cit. p. 316.

⁴¹Citado por TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. p. 297.

representantes que señala nuestra propia ley. Por lo cual siempre el trabajador convendrá con otro sujeto su incorporación al trabajo y con éste la existencia de la relación laboral.

Considero que esta posición es la más acertada puesto que la forma regulada por nuestra Ley es claro que identifica al contrato con la relación de trabajo; así se desprende de la definición legal del artículo 20 de la L.F.T:

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

"Contrato de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario." Señalando el mismo artículo que estas dos figuras producen los mismos efectos.

De esta definición se desprenden los siguientes elementos: a) La existencia de dos sujetos (trabajador y patrón); b) la prestación de un servicio en forma personal, surgido de un acuerdo de voluntades; y c) la dependencia jerárquica o subordinación. Estos elementos solo se enuncian, en virtud de que ya quedaron explicados en incisos anteriores.

7.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

a) Aspectos generales.- Este es otro de los conceptos fundamentales del Derecho del Trabajo, a partir de su origen con la declaración de Derechos Sociales en la Constitución de 1917, representa una de las conquistas más importantes dentro de los derechos sociales de los trabajadores, instrumento insuperable para conseguir la dignidad del trabajador.

"En las relaciones de producción y en toda actividad laboral, los trabajadores han venido luchando por conservar su trabajo como medio de subsistencia de ellos y de su familia en el régimen de explotación capitalista, pues es bien sabido que antes del nacimiento del derecho del trabajo en el artículo 123 de la Constitución..., tanto los obreros como los trabajadores en general estaban a expensas de los patrones, quienes no sólo disponían de ellos a su antojo como mercancía, sino que

podían con toda libertad despedirlos y lanzarlos a la desocupación con todas sus consecuencias."⁴² Es así, que este artículo proporcionó seguridad jurídica al trabajador en su empleo.

b) Concepto.- En primer término es conveniente separar el concepto general en sus componentes: estabilidad y empleo. La primera proviene del latín *stabilitas*; que significa permanencia, duración en el tiempo; firmeza, seguridad en el espacio. Desde su misma etimología, la estabilidad refleja categóricamente, su objetivo, condición y fin para lo fines de nuestro derecho. El segundo concepto consistente en el trabajo solo hizo mención de él debido a que fue objeto de estudio anteriormente en el presente capítulo. Ahora bien, teniendo ya definido los conceptos que integran la estabilidad en el empleo paso a señalar lo que la doctrina entiende por la misma:

Mario Deveali, partiendo de la postura de que la estabilidad en el empleo es sólo una, establece que ésta "...consiste en el derecho del empleado a conservar su puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante, antes de dicho momento, sino por algunas causa taxativas determinantes."⁴³ Dentro de este mismo sentido se dirige Russomano al definirla en los siguientes términos: "Es el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido."⁴⁴

En nuestra Ley adopta la idea de que la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.

Esta definición nos lleva a establecer otra línea de conceptos que una parte de la doctrina realiza respecto de esta institución, ya que frente a las definiciones anteriores que parten de la idea que el trabajador debe continuar en su trabajo por toda su vida aparece otra postura que, en mi opinión, es más objetiva y no tan radical como las anteriores: esta postura se basa en una continuación de la

⁴² DEVEALI, Mario. *Lineamientos del Derecho del Trabajo*. Segunda edición. Tipográfica. Argentina. 1953. p. 265

⁴³ Citado por RUSSOMANO, Victor. *La estabilidad del trabajador en la empresa*. Segunda edición. UNAM, México. 1981 p.13.

⁴⁴ RUSSOMANO, Victor. *Derecho del Trabajo. "El empleado y el empleador"*. Ob. Cit. p. 219.

relación de trabajo mientras subsista la naturaleza del servicio que se presta, teniendo un límite más real.

Dentro de esta tendencia está Néstor De Buen señala: "La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo que la naturaleza de la relación lo exija ..."⁴⁵

Así Ramírez Fonseca señala que la estabilidad se entiende como el derecho de permanencia en el mismo mientras no exista una causa justificada para disolverla. Siendo -agrega el autor- una de estas causas el agotamiento de la materia u objeto del contrato.⁴⁶

Hugo Italo aclarando lo anterior establece el concepto siguiente: "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."⁴⁷ Esta última definición establece claramente la postura de que el límite de la estabilidad debe ser la subsistencia de las características del servicio prestado.

Asimismo es importante clasificar a la estabilidad, y ésta, dentro de nuestro derecho, es un principio fundamental del Derecho Mexicano del Trabajo.

Por principio fundamental o informador deben entenderse los postulados que dan sustento y señalan el sentido de cualquier norma jurídica. En caso de nuestra disciplina son los derechos mínimos de los cuales se desprenden todas y cada una de las disposiciones que la regulan, estos constituyen el fundamento de la legislación laboral, los cuales no admiten reservas ni contradicciones de ninguna disposición, ya que de aquellos se crean éstas; en una palabra son las "máximas" fuentes del Derecho del Trabajo.

La estabilidad en el trabajo es uno de los más importantes principios de nuestro Derecho, conquista de los trabajadores, como quedó definido en párrafos anteriores.

Muchos autores, la señalan como el derecho de propiedad que tiene el trabajador sobre su empleo, pero como vimos, es muy criticable esta postura, porque dentro de la relación de trabajo solo existen

⁴⁵DE BUEN, Néstor. Ob. Cit. p. 598.

⁴⁶RAMÍREZ FONSECA, Francisco. El Despido. Décima edición. Pac. México. 1987. p. 35.

⁴⁷MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. La estabilidad en el empleo. Trillas. México. 1987. p. 19.

derechos personales -sumamente protegidos como favorables a los trabajadores-, no derechos reales y mucho menos sobre el trabajo, que simplemente es un derecho y deber social; siendo la estabilidad una forma de impedir el despido arbitrario por parte del patrón.

e) **Clasificación.-** Existen dos tipos de estabilidad: la absoluta y la relativa. Hay autores que conjugan con éstas, un tercer tipo: la impropia.

La estabilidad de los trabajadores entra a una etapa crítica en el problema de la disolución de las relaciones de trabajo, porque es ahí donde interviene la intención del patrón y se puede observar claramente el grado de estabilidad que refleja el estatuto laboral de que se trate, ya que la distinción entre estabilidad absoluta y relativa se determina observando este grado de libertad que se concede al patrón para disolver la relación.

Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrón, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse en caso de inconformidad del trabajador, es decir, sólo se podrá separar al trabajador por causa judicialmente comprobada. La relación permanece todo momento en cuanto exista razón de aquella y el patrón está impedido para denunciarla sin justa causa existente. Frente a esto existe la reinstalación en el trabajo a favor del trabajador.

La estabilidad relativa otorga al patrón la posibilidad de terminar la relación o contrato de trabajo a cambio del pago de una indemnización. El despido siempre se puede dar, como facultad del empleador, en tanto pague el costo de esa indemnización legalmente estipulada; por lo que esta estabilidad se da cuando se faculta al patrón, en grados diferentes, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de voluntad mediante el pago de una indemnización.

En la doctrina se encuentra un tercer tipo de estabilidad que en algunas legislaciones se contempla, la cual es la denominada "impropia", esta consiste en la posibilidad en todo momento, por parte del patrón de disolver la relación de trabajo a cambio de una indemnización; es la negación al principio de estabilidad porque si éste principio consiste en la facultad del trabajador sobre decidir continuar o no con la relación de trabajo siempre y cuando no de causa a la rescisión, cuando estamos en presencia de una estabilidad impropia la facultad de decidir sobre continuar con el vínculo laboral es del patrón.

negando la misma legislación que permite esto el principio fundamental de la estabilidad en el empleo que ella misma consagra.

8.- DESPIDO.

a) **Terminología.-** Ha sido abundante la serie de denominaciones que se dan al acto unilateral de terminar con la relación de trabajo por parte del patrón, dándose un verdadero problema, degenerando en una cantidad innumerable de términos que se refieren a la misma. Entre otras denominaciones tenemos el de rescisión, resolución, resolución unilateral, revocación, ruptura unilateral, disolución unilateral, desistimiento, denuncia, desahucio, despido; este último es el más adecuado en virtud de que comprende la naturaleza, las características y alcances del acto al que se refiere.

Nuestra Ley utiliza el vocablo de rescisión (artículo 46 L.F.T.), y por otro lado la Constitución utiliza el de despido (artículo 123, fracción XXII). Esto provocó dos tendencias dentro de la doctrina mexicana.

La primera tendencia se dirige a la idea de que el vocablo "rescisión" utilizado para identificar la terminación de la relación laboral por la existencia de una conducta culposa de alguna de las partes es el correcto, ya que es utilizado indistintamente por nuestra Ley para el caso de que lo demande el patrón o el trabajador; asimismo a pesar que nuestra legislación considera las causas de rescisión de la relación laboral, bien incurra el trabajador en ellas, bien el patrón, éstas tienen una misma naturaleza. Por lo tanto el término "rescisión" utilizado para referirse a la denuncia que hace una de las partes para dejar sin efectos la relación de trabajo es el correcto y no una denominación distinta según quien la ejerza.

Por otro lado el vocablo de rescisión es criticado por Alberto Trueba y Néstor De Buen basados en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, el cual utiliza claramente el término de despido, cuando se trata de que el patrón rescinda la relación. Asimismo, se debe utilizar la palabra retiro, cuando el que rescinda sea el trabajador. Así se desprende de las palabras siguientes del maestro Néstor De Buen: "La ley utiliza, a propósito de la acción unilateral de cualquiera de las partes para dar por terminada la relación laboral la expresión de rescisión. El término, como ya señalamos antes,

es equívoco, y puede tener diferentes sentidos... en efecto, no es lo mismo que el patrón rescinda, a que lo haga el trabajador. En el primer caso, mediante una acción de cumplimiento del contrato se puede mantener viva la relación; en el segundo, ésta queda extinguida por el acto de la rescisión, subsistiendo únicamente el problema de determinar a quién es imputable la responsabilidad consiguiente."⁴⁸

Al definir este concepto, tendremos una idea más clara para determinar que el término de "despido" es el más conveniente para evitar problemas técnicos.

b) Concepto.- El verbo despedir viene de los vocablos latinos: de y espedir; lo que, según el Diccionario de la Real Academia quiere decir, entre otras acepciones: "Alejar de sí a uno, prescindiendo de sus servicios". Desde esta definición tan sencilla se comprende claramente al alcance del acto de despido, el cual lo definen los autores de la siguiente manera:

Guillermo Cabanellas expresa: "A nuestro juicio se entiende por despido una declaración de voluntad unilateral, por la cual el patrono expresa su propósito de extinguir el vínculo jurídico que une al trabajador a su servicio."⁴⁹Ramírez Fonseca establece: "Llamamos despido a la ruptura del contrato fundada o no en causa justa por voluntad unilateral del empresario."⁵⁰

Néstor De Buen señala el concepto siguiente: "...un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador."⁵¹

De las anteriores definiciones se puede fácilmente observar las dos tendencias respecto de el despido: En primer término identificar al despido como sinónimo de rescisión, cuando se habla que es necesario el requisito del incumplimiento del trabajador en alguna de sus obligaciones. Por otro lado, y en segundo término, se habla del despido como el acto unilateral de voluntad por parte del patrón de disolver la relación de trabajo, con causa o sin ella.

⁴⁸DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Segunda edición. Porrúa. México. 1977. p. 77.

⁴⁹CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. T II. Tercera edición. Helística. Argentina. 1989. p.p. 114 y 115.

⁵⁰Citado por RUIZ BERZUNZA, Carlos. Circunstancias excluyentes de responsabilidad de los trabajadores en el despido. Trillas. México. 1985. p. 121.

⁵¹DE BUEN, Néstor. Ob. Cit; p. 593.

Es por ello que la idea que nos da el maestro Mario De la Cueva, respecto de lo que entiende la doctrina por despido, es la más adecuada; la cual establece en los siguientes términos: "...el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo..."⁵²

Por lo que el despido es un acto unilateral de voluntad, por medio del cual el patrón le da a conocer al trabajador que ha dado por disuelta la relación de trabajo.

e) Características.- Entre los rasgos distintivos del despido, dentro de nuestro derecho, tenemos que es un acto potestativo, unilateral, formal y puede basarse en causa justa o no. Potestativo en virtud de que es exclusivamente facultad del patrón disolver o no la relación de trabajo. Unilateral, ya que no existe acuerdo de voluntades para que el patrón manifiesta su voluntad de dar por terminada la relación que lo une con el trabajador. Es un acto formal, ya que le artículo 47, último párrafo, de la L.F.T., establece que el despido debe ser por escrito, conteniendo la fecha y causa o causas que motivaron tal conducta.

Asimismo es un acto que termina por anticipado la relación de trabajo que previamente se venía dando. Por último es importante comentar que el despido está sujeto, respecto de su validez, a una determinación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En relación a la causa que le da origen la facultad de disolver la relación de trabajo por parte del patrón esta es justificada o injustificada. En nuestra Ley encontramos en el artículo 47, las causas justas generales de despido sin reponsabilidad para el patrón, pero este no es el único precepto que las regula. Existen causas especiales de despido, aplicable a determinados grupos de trabajadores, que la ley señala con base al trabajo que realizan respecto a los Trabajos Especiales. Es así que el despido justificado será aquél, que se basa en una conducta del trabajador que la ley expresamente señale como causal que puede invocar el patrón e invocar para disolver la relación que los unía. Por exclusión, el despido injustificado es el que no reúne el requisito antes señalado, lo que traerá como consecuencia la responsabilidad del patrón que realizó dicha conducta unilateral e infundada, ya que no se sustenta en ninguna causa legal motivo para rescindir el vínculo

⁵²DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 251.

jurídico que lo une con el trabajador, y del cual pretende liberarse por un acto unilateral que no se sustenta en una causa grave sancionada por la Ley y que provoque que se sancione a ese trabajador dando fin al vínculo jurídico existente. Situación que también se puede dar en sentido inverso cuando sea el patrón el que realice una conducta sancionada por la Ley como culposa y que de la facultad al trabajador de rescindir la relación de trabajo, solo que en este caso se denomina como "retiro" del trabajador.

9.- ACCION.

a) Aspectos generales.- El concepto de acción ha sido uno de los más polémicos dentro de la disciplina jurídica, y más aún con la aparición del derecho procesal como un rama autónoma. Dentro de este problema de definición, existen dos tendencias que explican la naturaleza y, por lo cual, el alcance de la acción: la idea tradicional y la idea moderna.

La forma tradicional o civilista de conceptualizar a la acción se base en el derecho romano, específicamente en Justiniano, donde la "actio" era igual que el derecho privado surgido de un hecho o acto jurídico, acudiendo a los tribunales para hacerlo valer contra el provocador. A partir de esta idea se concluyó la semejanza entre el derecho subjetivo y la acción. El maestro Armando Porrás en su obra comenta: "Esta doctrina fue sustentada y fortalecida entre otros juristas, por los que constituyeron la Escuela de la Exégesis. Demolombe, considerado como el Príncipe de dicha Escuela, decía a propósito del tema que tratamos: "quien habla de derechos y acciones, incurre en un pleonasmu".⁵³

La concepción moderna inicio señalando la deficiencia de la idea civilista, sustentada en la idea de que si la acción era identificada con el derecho sustantivo existente es, por consecuencia, procedente que se obtenga una sentencia favorable al ejercitar dicho derecho. Lo cual no sucede en la realidad; partiendo de esta crítica, se crea otra idea distinta, basado en la autonomía de la acción.

Inicialmente se consideró como el derecho a la tutela jurídica por parte del Estado, esta idea fue sustentada por Wach y Coutere aunque separó a la acción del derecho subjetivo se identificó con éste, en su finalidad, ya que si la acción es el derecho de tutela por parte del Estado, la misma se

⁵³PORRAS LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1971. p. 124.

entiende en función de su eficacia que tenga al hacerla valer la parte afectada; lo cual regresaba a la idea tradicional dándose la misma crítica en su momento.

Lo anterior fue superado por una nueva corriente moderna que identificó a la acción como un derecho abstracto, un derecho subjetivo público, como una institución procesal, la cual es la que rige en nuestra doctrina moderna y de la que parto para señalar los conceptos que se le dan a la acción.

b) Concepto.- Partiendo de la concepción moderna de la acción, concibiéndola como un derecho subjetivo público se define en los siguientes términos:

Por su parte Carnelutti afirma: "que la acción es un Derecho Público subjetivo que tiene el individuo como ciudadano para obtener del Estado la composición de litigio; esto es, un derecho público del procedimiento judicial en general, pero no a la sentencia justa."⁵⁴Al respecto señala Chioevenda, que la acción es "el poder jurídico de dar vida a la condición pra dar vida a la Ley."⁵⁵Por su parte Alcalá Zamora dice: "la acción es tan sólo la posibilidad jurídicamente encuadrada, de recabar los proveimientos jurisdiccionales necesarios para obtener el pronunciamiento de fondo, y en su caso, la ejecución de una pretensión litigiosa."⁵⁶Citando a autores de nuestra materia tenemos que Alberto Trueba señala: "es un derecho subjetivo de carácter social, en virtud del cual una persona (física o sindicato obrero) se dirige a los tribunales del trabajo para provocar su actuación social en el proceso correspondiente, par obtener una decisión jurisdiccional que implique, generalmente respecto de otra u otras personas (obreros, patronos o sindicatos), declaración, condena o constitución de relaciones jurídicas o económicas así como la reivindicación de derechos provenientes de la explotación creadora de la plusvalía."⁵⁷Néstor De Buen dice: "la acción es, en consecuencia, el derecho de poner en movimiento la organización jurisdiccional."⁵⁸

⁵⁴ROSS GAMES, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Cárdenas. México. 1986. p. 175.

⁵⁵Idem.

⁵⁶PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Décima cuarta edición. Porrúa. México. 1985. p. 119.

⁵⁷TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. "Teoría Integral". Quinta edición, Porrúa, México. 1990. p. 213.

⁵⁸DE BUEN, Néstor. El Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 1990. p. 247.

Partiendo de las definiciones anteriores tenemos que el vínculo que se establece por la acción, es entre la persona que la realiza y el Estado, no con el demandado ya que lo que se exige es de interés público, el cual está dirigido hacia el Estado y no contra el demandado. Al respecto comenta Alberto Trueba: "En el afán pensamos que es necesario deslindar el campo de la llamada acción procesal de otros fenómenos que con la misma se confunden en la aplicación del derecho. El punto de confusión radica en que generalmente se ejercita la acción procesal como la pretensión procesal o acción sustantiva conjuntamente en la demanda, mas esto no es motivo para confundirlas técnicamente."⁵⁹

A manera de conclusión tenemos que las características de la acción son: a) Es un derecho autónomo, distinto del derecho sustantivo. b) Tutela al derecho sustantivo. c) Es un derecho público, y que interviene el Estado activamente, por medio de su poder jurisdiccional. d) Es un derecho potestativo.

c) Elemento de la acción.- En la acción encontramos los siguientes elementos: Los sujetos; el interés y la causa o elemento personal:

1.- Los sujetos.- Este elemento está constituido por dos persona: el demandante o actor y el órgano jurisdiccional. No el demandado en el sentido sustantivo, ya que él es parte en la litis, pero no de la acción procesal. Es decir, a éste se le dirige la pretensión que se funda o no en la existencia de un derecho subjetivo, pero el Estado al que se le pide inicie el mecanismo jurisdiccional par resolver un conflicto de intereses o señalar fundada o no una pretensión dada.

2.- La causa.- Es el hecho o acto jurídico que origina la acción; es la "causa petendi" que al compararse con la norma, provoca la situación jurídica.

3.- El petitorio o interés.- Conformado por lo que se le pide al juez, teniendo éstas prestaciones naturaleza económica o, en unos casos, moral; este interés está dirigido a conseguir alguna decisión del juzgador.

Sin éstos tres elementos no podemos hablar de acción de la manera concebida en la actualidad.

10.- RESPONSABILIDAD PATRONAL.

⁵⁹TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p.p. 206 y 207

a) Concepto.- El Diccionario de a Real Academia de la Lengua define a la responsabilidad como la deuda, obligación de reparar y satisfacer, por sí o por otro, a consecuencia del delito, de una culpa o de otra causa legal. Dentro de este orden de ideas, se entiende por responsabilidad a la obligación de reparar los daños y perjuicios causados por un hecho ilícito o por la creación de un riesgo, la cual se traduce en una indemnización, entendiéndose por indemnización el acto de dejar una reparación del daño causado y el cual está en función del daño o perjuicio de que se trate. Cabe señalar que en materia del Derecho del Trabajo es la misma ley la que previamente establece los montos de las indemnizaciones; es nuestra Ley la que, previa determinación de la naturaleza de la indemnización respectiva establece el alcance de la misma.

b) Elementos de la responsabilidad.- Al respecto y siguiendo la idea del Mario De la Cueva, tenemos que los elementos de la responsabilidad son:

1. Un hecho del hombre.- En relación a este elemento es innegable que no sólo el ser humano puede realizar un acto que implique una responsabilidad, sino que el concepto se extiende a las personas jurídicas.
2. Un daño o perjuicio causado.- Elemento esencial debido a que si no existe no hay que reparar. En materia laboral el daño o perjuicio causado debe darse sobre el aspecto patrimonial de la persona de que se trate.
3. La violación de un derecho ajeno.- Este elemento adquiere su importancia en virtud de que la persona que actúa dentro de derecho no puede incurrir en responsabilidad.
4. La culpa.- Somos responsables por la realización de actos culposos, por el incumplimiento culposo de una obligación. Lo anterior estableció, en su oportunidad, los excluyentes de responsabilidad consistentes en el caso fortuito y la fuerza mayor.
5. La fuente de responsabilidad.- Este elemento está determinado por aquellas circunstancias que pueden determinar una responsabilidad. En nuestro caso es la Ley Federal del Trabajo y los contratos de trabajo.⁶⁰

⁶⁰DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 258.

Dentro de nuestra materia la responsabilidad laboral abarca tanto al trabajador como al patrón, y esta última se divide, a su vez, en cuatro clases: Con sus trabajadores; con trabajadores de terceros; con terceros dependientes de lo trabajadores; y respecto del Estado.

Como ejemplos de las anteriores tenemos en nuestra Ley:

- 1) La responsabilidad solidaria entre empresas señalada en los artículos 13, 14 y 15 de la Ley.
- 2) La responsabilidad solidaria en caso de sustitución patronal regulada en el artículo 41.
- 3) La responsabilidad con motivo de la suspensión, rescisión o terminación de la relación de trabajo regulada en los artículos 42,46,47 y 51.
- 4) La responsabilidad oficial en materia de huelga regulada en el artículo 921.
- 5) La responsabilidad por riesgos de trabajo regulada en el título IX de la Ley.
- 6) La responsabilidad y sanciones del Título XVI de la L.F.T.

De lo anteriores ejemplos se concluye que la responsabilidad nace cuando se ha incumplido las disposiciones inpuestas en la misma relación de trabajo o en las hipótesis establecidas por la ley.

La responsabilidad que es de interés para el desarrollo del presente trabajo, es aquella que surge por el incumplimiento del patrón al principio de estabilidad en el empleo, el cuál se traduce en indemnizaciones o derechos exigibles a favor del trabajador consecuentes al despido previamente realizado.

11.- REINSTALACION.

a) Aspectos generales.- Hablar de la reinstalación, es hablar de uno de los derechos que nuestra Ley otorga a los trabajadores en función del principio de estabilidad en el trabajo consagrado desde la Declaración de Derechos Sociales creado por el Constituyente de Querétaro de 1917; es adentrarse a la imperatividad del Derecho del trabajo, materializado en la posibilidad de exigir el cumplimiento forzoso de la relación de trabajo cuando el patrón incumple con sus obligaciones desprendidas de esa relación jurídica. El derecho a la reinstalación constituye una de las medidas protectoras del trabajo, no de la preventivas, sino como una forma de reparar y continuar la relación jurídica que ha sido presuntivamente terminada por voluntad de una de las partes, provocando un conflicto, el cuál debe resolverse para restituir al trabajador en el goce de sus derechos adquiridos por la prestación de su

trabajo a otra persona, derechos que están determinados por la Constitución, por la Ley Federal del Trabajo o en su caso por el contrato que regula la relación concreta existente, es decir, empezando por los derechos mínimos que establece la Constitución hasta los derechos en el contrato de trabajo.

b) Concepto.- La Real Academia de la Lengua establece que reinstalar es volver a instalar, siendo que este verbo significa poner en posesión de un empleo, cargo o beneficio, poner o colocar en su lugar debido.

De este concepto surge una disyuntiva en relación a que clase de posesión se refiere el concepto, si a una posesión material o jurídica; de esta idea parte la doctrina para señalar que se entiende por reinstalación y en consecuencia cuál es su naturaleza jurídica.

-La doctrina es común respecto de lo que, en el Derecho del Trabajo, se considera como reinstalación, siendo este "el cumplimiento forzoso del contrato o relación de trabajo por parte del patrón."

Por lo que cuando existe un despido injustificado, y provoca la exigencia de la reinstalación estamos en presencia de la obligación del patrón de dejar que se cumplan los derechos y obligaciones que se originaron por la iniciación de la prestación de un servicio personal subordinado.

El maestro De la Cueva nos da un concepto que va más allá del hecho material de reincorporar al trabajador en el lugar que le permita continuar con su obligación de realizar el trabajo convenido, y con la cuál comparto:

"Entendemos por reinstalación la restauración del trabajador con los derechos que le corresponden en la empresa, derivados de la relación jurídica creada por la prestación de su trabajo." Es decir -sigue el autor-, "...no se trata de una posesión que pudieramos llamar física, sino de una jurídica, un restablecimiento o restauración del trabajador en los derechos que le corresponden..., si constituyen derechos del trabajador en la empresa que no dependen de la voluntad del empresario y de los cuales no puede ser desposeído."⁶¹ Estos derechos del trabajador no comprenden solamente los que ya disfrutaba, sino también aquellos que dejó de gozar por la alteración a la relación de trabajo existente; este concepto es el que tomaré para desarrollar el presente trabajo, considerando a la reinstalación

⁶¹Ibidem, p. 257.

como un derecho de los que la Ley otorga para justificar y conseguir el principio de la estabilidad en el empleo que consagra nuestra Constitución.

c) Clasificación de la acción de reinstalación.- Partiendo de la idea anterior, y combinando este concepto con el de acción, previamente establecido, podemos clasificar a la acción de reinstalación, desde el punto de vista de sus efectos, como una acción de condena que es la que tiene por objeto obtener en contra del demandado una sentencia por virtud de lo cual, se le constriñe a cumplir una obligación, sea de hacer, de no hacer, o de entregar alguna cosa, pagar una cantidad de dinero etc. La acción de condena es al mismo tiempo acción declarativa porque se obtiene mediante ella, la declaración de la obligación cuyo cumplimiento se exige.

Tomando este concepto y aplicandolo a la acción en estudio tenemos que la acción por separación injustificada que se encuentra consagrada en la Fracción XXII del artículo 123 constitucional, es clasificada como una acción de condena.

Esta acción constitucional es la otorgada cuando el patrón realiza un despido injustificado y que atenta con la continuidad de la relación de trabajo, dándole facultad al trabajador de solicitar ante la Junta respectiva la petición de reinstalación para que se le reincorpore en el goce de sus derechos com sujeto de una relación de trabajo suspendida bruscamente por el patrón que no ha basado su conducta en una causa legal para realizarla.

La acción por despido injustificado se divide en dos: la indemnización y la reinstalación. Estas acciones son facultad del trabajador ejercerlas cuando ha sido separado de su trabajo, son los derechos -como ya quedó señalado anteriormente- que tiene el trabajador para conseguir una de las máximas sociales dentro de nuestra disciplina: la estabilidad en el empleo.

Es así que, compartiendo las palabras del maestro De la Cueva, tenemos que **la reinstalación es la obligación que corresponde a todo acreedor que no debe ejecutar acto alguno que impida al deudor cumplir la prestación a que se hubiera obligado, y todo lo más, a poner los medios para que el obrero preste su energía de trabajo.**⁶²

⁶²Citado por MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. Ob. Cit. p. 58.

CAPITULO II

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DE LA REINSTALACION

1.- CONSTITUCION DE 1917.

a) Origen del derecho de reinstalación.- Antes de las conquistas obtenidas por la revolución de 1910, existían distintas leyes locales sobre los derechos de los trabajadores, es decir, inicia la aparición del DERECHO DEL TRABAJO. Estas leyes y decretos que surgieron hasta antes de la constitución de 1917, a lo largo de las entidades de la República, consignaron derechos innovadores para la clase obrera como: reducciones de la jornada de trabajo, trabajo de menores y mujeres, eliminación de las tiendas de raya, creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, etc.; constituyen los primeros antecedentes legislativos de los derechos laborales y que luego se concentraron en el artículo 123 de la Constitución de 1917.

Respecto del derecho a la reinstalación no fue sino hasta la creación de artículo 123, cuando surge como un derecho principal de la clase trabajadora, y por lo cual el primer antecedente legislativo que se tiene. Así lo expresa el maestro De la Cueva al referirse a la creación de este principio: "La idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna del 1917, sin nungún 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..."⁶³

Es por esta razón que parto de la creación del 123 constitucional como primer antecedente legislativo de la petición de reinstalación en nuestro derecho.

b) El constituyente de 1916-1917.- La revolución mexicana trajo consigo la idea de plasmar en las leyes las nuevas conquistas conseguidas. La idea existente era que no obstante que la misma Constitución establecía la forma de modificación de la misma, el principio general de que la soberanía radica esencial y originariamente en el pueblo, sustentaba la posibilidad de que fuera el mismo pueblo el que, por medio de las bases de la representatividad, modificara nuestra norma suprema. Así lo estableció la exposición de motivos de la reforma sugerida, la cual señalaba: "Si bien la Constitución de 1857 fijó el procedimientos de la reforma, esa norma no podía ser obstáculo para que el pueblo, titular esencial y originario de la soberanía, según expresa el artículo 39 de la Constitución, ejercitara

⁶³DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 219.

el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de gobierno".⁶⁴Paso seguido el 1° de Diciembre de 1916 se inició un período único de sesiones en el Teatro Iturbide de la ciudad de Querétaro, en donde, tras la apertura de la sesión inaugural, Carranza presentó un Proyecto de nueva Constitución.

c) **Artículo 5° de Proyecto Carranza y su dictámen.**- El artículo 5° del proyecto de Carranza contenía, en esencia, las mismas disposiciones que el anterior de la Constitución de 1857, pero agregando lo siguiente:

"El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo 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".⁶⁵

Con este proyecto se inició el trabajo de una Comisión Dictaminadora, la cuál se abocó al estudio y análisis del mismo.

En la sesión del 26 de diciembre de 1916 se dio lectura al dictamen tercero al proyecto del artículo 5o. de la Constitución.

Este dictamen es el origen del artículo 123, ya que junto con la discusión al mismo forjaron las bases para realizar un capítulo especial sobre el trabajo, como se verá más adelante.

El dictamen añadía al texto el principio de la jornada máxima de ocho horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y los niños y el descanso hebdomadario. Es así que el dictamen se presentó a la Asamblea, pero dejando inconformidades. El dictamen contenía aspectos importantes, los cuáles son los siguientes:

"Ciudadanos diputados: El artículo del proyecto contiene dos innovaciones: una se refiere a prohibir el convenio en que el hombre renuncia temporal o permanentemente, a ejercer determinada profesión, industria o comercio. Esta reforma se justifica por el interés que tiene la sociedad de combatir el monopolio, abriendo ancho campo a la competencia. La segunda innovación consiste en limitar a un año el plazo obligatorio del contrato de trabajo, y ya encaminada a proteger a la clase trabajadora contra su propia imprevisión o contra el abuso que en su perjuicio suelen cometer algunas empresas.

⁶⁴DAVALOS MORALES, José. *Derecho del Trabajo I*. Ob. Cit. p. 62.

⁶⁵DAVALOS MORALES, José. *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*. Porrúa, México. 1988. p. 50.

"La Comisión aprueba, por tanto, el artículo 5o. del proyecto de Constitución con ligeras enmiendas y algunas adiciones."⁶⁶

Las adiciones al artículo 5° del Proyecto que realizó la comisión fueron las siguientes:

En el primer párrafo agregó: "La Ley perseguirá la vagancia y determinará quienes son los que incurrir en este delito".

Asimismo adicionó un párrafo que a la letra decía:

"La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso hebdomadario."⁶⁷

d) El debate sobre el Proyecto de la Comisión.- El segundo hecho generador de nuestro artículo 123, fue el debate respecto al Proyecto de la Comisión.

A este debate se inscribieron catorce oradores, que, a través de sus intervenciones fueron dando pauta a proponer se creara un capítulo especial del trabajo en la Constitución.

El maestro Jorge Carpizo comenta que existieron dos posturas en el Congreso en relación al artículo 5°. Estas dos tendencias tenían en común su desacuerdo sobre el contenido del proyecto, pero inconformidades que se encontraban entre sí, es decir, un grupo de diputados criticaba el artículo por contener párrafos reglamentarios que no iban con los principios generales que debe manifestar la Constitución. Por otro lado, un segundo grupo de legisladores hacía notar su inconformidad consistente en la limitación que expresaba el precepto presentado, ya que debería contener todos aquellos principios que aseguran la vida, la libertad y energías del trabajador. Es decir, era preferible sacrificar la estructura de la Constitución y no al individuo, porque se deberían establecer bases precisas sobre las cuales se legislara en materia laboral, y porque se tendría que conseguir la justicia que anhelaba la clase trabajadora que, con su fuerza, había sido un factor importante del triunfo social.⁶⁸ Esta posición fue tomando fuerza, hasta contar con el consenso del Congreso, hasta llegar a

⁶⁶TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. p.p. 34 y 35.

⁶⁷SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Ob. Cit. p. 98.

⁶⁸CARPIZO, Jorge. Estudios Constitucionales. Tercera Edición. Porrúa, México. 1991. p. 440.

proponer la realización de un anteproyecto de un capítulo especial, como veremos de la transcripción siguiente tomado del Diario de los Debates del Congreso Constituyente:

"El primero en objetar el contenido del artículo 5° del proyecto presentarlo por la Comisión fue el Licenciado Fernando Lizardi al decir: "El último párrafo, desde donde principia diciendo: "La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas...., le queda al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo. Don Cayetano Andrade dijo. "Hay un Ley Suprema que rige a todos los seres de la Naturaleza y ésta es la de la evolución, la cual en aras del Progreso nos lleva hasta el ideal de buscar la perfectibilidad humana... Esta Ley de la Evolución se marca también en la evolución de las Constituciones, las Constituciones, ciertamente, que, como dijo muy acertadamente el señor Medina no deben ser un Tratado de las miserias humanas, ni mucho menos una especie de terapéutica Nacional, .. pero sí, más o menos deben marcarse las tendencias, las aspiraciones, dar rumbo y guías para el progreso de una sociedad. La Constitución actual debe responder por consiguiente, a los principios generales de la Revolución...Por largos años, no hay para qué repetirlo en grandes parrafadas, tanto en los obreros en los talleres, como en los peones en los campos, ha existido la esclavitud...Heriberto Jara criticando la postura del grupo de oradores que se manifestaban en contra de reglamentar los derechos laborales, señaló: "Pues bien, los juriconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente encuentran hasta ridícula esta proposición ¿Cómo va a consignarse en una Constitución la jornada Máxima de Trabajo?... Eso, según ellos es imposible; pero según ellos pertenece a la reglamentación de las leyes; pero precisamente, señores, esa tendencia... ¿Qué es lo que ha hecho? que nuestra constitución tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado...un traje de luces para el pueblo mexicano, porque faltó esa reglamentación, porque más se hizo. Se dejaron consignados los principios generales, y allí concluyó todo... La miseria es la peor de las tiranías, y si no queremos condenar a nuestros trabajadores a esa tiranía, de vemos procurar emanciparlos y para esto es necesario dictar Leyes eficaces, aún cuando estas leyes conforme al criterio de los tratadistas, no encajen perfectamente en una Constitución, ...yo estimo -continúo diciendo- que más noble es sacrificar esa estructura que sacrificar al individuo, ...salgamos un poco de ese molde estrecho en que quieren encerrarla, ...porque señores, hasta ahora Leyes verdaderamente eficaces, Leyes verdaderamente salvadoras, no las

encuentro. Siguió el debate Héctor Victoria diciendo: "A mi juicio el artículo 5º, está trunco: Es necesario que en él se fijen las bases constitucionales sobre las cuales los Estados de la Confederación Mexicana... tengan libertad de legislar en materia de trabajo... Necesitamos para hacer fructifera nuestra labor, consignar en la Constitución las bases fundamentales acerca de la legislación del trabajo entre otros los siguientes. Jornada Máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas, minas, comercios, industria, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc....El diputado Froylán C. Manjarrez, dentro de esta tendencia, hizo que su intervención fuera definitiva para inclinar la balanza hacia el capítulo especial, al decir: "Cuando en 1913, se inició la Revolución, muchos aún amigos de la causa, creyeron de ella un movimiento esencialmente político... pero no señores diputados, comenzó la Revolución a invadir a todas las regiones del país... entonces señores diputados, es cuando se ha visto que esta revolución no es una Revolución política, sino una Revolución social cuyo adelanto viene no copiándose a nadie, sino que viene poniendo ejemplo a todo el mundo... Pues bien, yo estoy desacuerdo por lo tanto, con la iniciativa que ha presentado... el señor Victoria, yo estoy desacuerdo con todas las adiciones que se proponen; más todavía, yo no estaría conforme con que el problema de los trabajadores tan hondo y tan intenso, que debe ser la parte en que más fijemos nuestra atención, pasará así solamente pidiendo las ocho horas de trabajo: ¡No!; creo que debe serlo, debemos dedicarle toda atención, y si se quiere no un artículo, no una adición, sino todo un capítulo, todo un título de la carta magna"⁶⁹

Después de otros oradores habló don Alfonso Cravioto, intervención que también fue importante para la postura innovadora, al decir:

"...Francia, después de su Revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la Revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consagrar en una Constitución los sagrados dechos de lo obreros."⁷⁰

⁶⁹Diario de Debates del Congreso Constituyente. Citado por SANCHEZ ALVARADO. Ob. Cit. p.p. 99 a 102.

⁷⁰Diario de Debates. SANCHEZ ALVARADO. Ob. Cit. p. 102 a 104.

e) Propuesta para la creación de un título especial.- Ya en el tercer día de debate, es decir, el 28 de diciembre, continuó la discusión del artículo 5° del proyecto; día en que se manifestó la proposición para incluir en la Constitución un **Capítulo del Trabajo**. En esta fecha se manifestó el diputado José Natividad Macías, el cual manifestó un proyecto de capítulo especial del trabajo, aunque recogía las ideas que se habían ido manifestando a lo largo de las intervenciones de los oradores antes mencionados.

"Todavía hicieron uso de la palabra otros diputados, todos ellos abundando en los conceptos sobre la necesidad de incluir en la Constitución las bases sobre las que se prestara el servicio.

"El presidente... dio cuenta a la Asamblea de la existencia de dos mociones; la primera suscrita por Froylán C. Manjarrez, de fecha 28 de diciembre de 1916, que concretamente se condensa en lo siguiente:

"...En esta virtud y por otras muchas razones que podrían explicarse y que es obvio hacerlas, me permito proponer a la honorable Asamblea, por digno conducto de la Presidencia que se conceda un capítulo exclusivo para tratar los asuntos del trabajo, cuyo capítulo podrá llevar como título Del Trabajo, o cualquier otro que estime conveniente la asamblea."⁷¹

Otra de las mociones fue la suscrita por Rafael Ochoa de los Ríos y S. N. Rodríguez que decía:

"Los que suscriben proponen que no se vote el artículo 5° mientras no se firme el Capítulo de las bases del problema obrero."⁷²

f) La estabilidad en el anteproyecto sobre el Trabajo.- Después de las opiniones de los oradores y de las mociones de los diputados Froylán C. Manjarrez, Rafael Ochoa y R. de los Ríos, se aprobó por la asamblea que se encargara a una comisión la realización de un proyecto de capítulo del Trabajo y que la aprobación del artículo 5o. fuera realizada al momento de que ese Título especial fuera presentado. Lo que así se realizó.

La mayoría de los cronistas están de acuerdo en el hecho de que después del acuerdo del Congreso, Venustiano Carranza le encargó al diputado José Natividad Macías la redacción del nuevo título sobre el Trabajo. Este integró el grupo junto con Pastor Rouaix, Secretario de Fomento del gabinete

⁷¹ *Ibidem*, p. 105.

⁷² *Idem*.

Constituyente, José Inocente Lugo, Director de la Oficina de Trabajo de la Secretaría de Fomento y el diputado Rafael L. de los Ríos. Esta comisión empezó el trabajo teniendo el sustento de las ideas previamente expresadas. de Macías. Este proyecto debería ser presentado a la Comisión respectiva para su estudio y presentación al Congreso.

El maestro Sánchez Alvarado, manifiesta su contrariedad con la dirección en éstos trabajos de José N. Macías, argumentando que el anteproyecto en ningún momento fue suscrito por él, además que, como comenté anteriormente, el título especial se integraba de las ideas que fueron surgiendo en la discusión del artículo 5o. Asimismo, comenta que el anteproyecto que fue presentado a la comisión no estaba suscrito ni por el legislador y menos menos por Venustiano Carranza.⁷³

El trabajo para crear el título requerido fue arduo, así lo narra Trueba Urbina cuando expresa que "...en las oficinas del señor Ingeniero Pastor Rouaix y bajo su presidencia se reunieron todos los diputados que deseaban una legislación amplia en materia de Trabajo y que no querían abandonar este asunto a la leyes orgánicas. Revolucionarios, pero ya previsores y precavidos quisieron que quedase en la Constitución de la República... un capítulo de garantías sociales."⁷⁴

El proyecto del Título llamado "Trabajo y Previsión Social" se dio a conocer el 13 de Enero de 1917, en donde por primera vez, se reglamentaba la estabilidad en el trabajo, y que pasaría a ser la fracción XXII del 123 Constitucional.

El proyecto señalaba al respecto lo siguiente:

"Reconocer, pues el derecho de la igualdad entre el que da y el que recibe el trabajo, es una necesidad de justicia y se impone no sólo al 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 del empleo, sino fomentar la organización de establecimientos de beneficencia e instituciones de previsión social...

"Sabido como se arreglaban las desavenencias surgidas entre los patrones y los trabajadores del país: se imponía en todo caso la omnimoda voluntad de los capitalistas por el incondicional apoyo que les brindaba el poder público. ...Los códigos poco hablaban de la prestación de servicios y, en

⁷³Ibidem. p. 106.

⁷⁴TRUEBA URBINA, Alberto. El artículo 123. México. 1943. p. 271.

consecuentes con los principios 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..."⁷⁵

Es así que el Proyecto de título especial se plasma por primera vez en un texto legislativo y la petición de reinstalación en el trabajo quedando en los siguientes términos:

TITULO VI DEL TRABAJO

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 ajustarse a las siguientes bases:..

XXII.- "El patrono que despida a un obrero sin cusa 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 indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad por parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en su cónyuge, descendientes, ascendientes, o hermanos, el patrono no podrá eximirse de esa responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes que obren con el consentimiento o tolerancia de él."⁷⁶

g) Dictamen sobre las fracciones XXI y XXII del anteproyecto.- El anteproyecto fue enviado a la Comisión respectiva la cual, salvo ligeras correcciones, presentó su dictámen ante la Asamblea Constituyente el día 23 de Enero de 1917. En dicho dictamen se presentaban para su discusión y aprobación el artículo 5º y el título especial sobre el Trabajo.

El dictamen presentó ligeras reformas a las fracciones XXI y XXII del proyecto que dictaminó, por lo cual es importante transcribirlas como antecedentes legislativos de la reinstalación en el empleo, y las cuales señalo a continuación:

"Ciudadanos diputados:

⁷⁵Ibidem. p.p. 272 a 277.

⁷⁶SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Ob. Cit. p. 106.

"Examinado y discutido ampliamente el proyecto en el seno de la comisión, nos parece que aquél reúne en síntesis las ideas capitales desarrolladas en el curso de los debates, así como las que son aceptables, de las que contienen las iniciativas antes mencionadas, haciendo solamente las modificaciones y adiciones siguientes:

"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."

Es así que, con las anteriores correcciones, la Comisión presentó ante el Congreso Constituyente el título especial del Trabajo, y que quedó para su discusión redactado en los siguientes términos:

"DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL.

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

"Fracción 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 consentimiento o tolerancia de él."⁷⁷

⁷⁷TRUEBA URBINA, Alberto. El artículo 123. Ob. Cit. p.p. 297 y 298.

El proyecto fue presentado para su discusión, pero respecto de las fracciones XXI y XXII no hubo nadie que pidiera la palabra, con lo cual se reservó para su votación. Siendo así, que el día 23 de Enero de 1917 se aprobó el artículo 123 constitucional, pasando a ser nuestra carta magna la primera en contemplar Derechos Sociales, trascendiendo en la historia.

Dicho artículo contempló en su fracción XXII el principio de estabilidad que, dentro de los sistemas existentes, fue la estabilidad absoluta, como se desprende del texto de dicha fracción. Con lo cual aseguró al trabajador su permanencia en su empleo, protegiéndolo de uno los riesgos más frecuentes al prestar sus servicios: el del despido arbitrario por parte del patrón.

La fracción es contundente, no da pie a malas interpretaciones ni a excepciones que degeneraran el fin por el cual se plasmó constitucionalmente este principio. Dejando a la Ley reglamentaria especificar la forma en que debería hacerse valer por el trabajador y respetarse por parte del patrón.

2.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

a) La federalización de la materia de trabajo.- Después de consagrarse la declaración de Derechos Sociales en el artículo 123 constitucional, surgió el problema de su reglamentación, que trajo consigo un conflicto entre trabajadores y patrones; consistía este en que los trabajadores exigían se cumplieran las disposiciones consagradas en el artículo 123, y los patrones a que se difiriera su cumplimentación hasta en tanto no se expedieran las leyes respectivas por las legislaturas de los Estados, las cuales darían las reglas para hacer cumplir los nuevos derechos de la clase trabajadora. Pero la exigencia de los trabajadores era correcta y fundada, en virtud de que el artículo 11º transitorio de la Constitución disponía que las disposiciones del trabajo serían cumplidas, no obstante que no existieran todavía leyes reglamentarias. Ahora faltaba de que manera se cumplirían o se harían cumplirlas a la elite patronal; a esto también tuvo respuesta de los trabajadores; sería a través de la Juntas de Conciliación y Arbitraje que se crearán, y las cuales tenían su fundamento en la fracción XX del artículo 123.

Es así que los Estados reglamentando la fracción XX, crearon Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales tenían funciones jurisdiccionales. "En cumplimiento del originario artículo 123 constitucional, en todos los Estados de la República se expedieron leyes del trabajo con objeto de proteger y tutelar a

la clase trabajadora, reglamentando en su beneficio las diversas especialidades del trabajo, de los obreros, agrícolas, mineros, domésticos, de empleados privados y públicos, el contrato de trabajo, individual y colectivo, de los menores, la jornada y descanso legales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, etc.⁷⁸

Estas leyes realizadas por los Estados de la República en ningún momento pudieron contener todos los Derechos Sociales que la intención del Constituyente de 1917 tuvo al crear la declaración de los mismos dentro de la Constitución. Esta argumentación se pone de manifiesto claramente en la compilación realizada por la extinta Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, en el año de 1928, titulada. "Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos". En esta obra se pone de manifiesto, al hacer un estudio comparativo, las carencias que tuvieron estas leyes realizadas desde 1917 hasta 1929. Carencias que convergen en la falta de plasmar el verdadero derecho social conseguido por la revolución; en donde predomina la forma tradicional de legislar. Siendo éste un de los problemas que hacían ineficaces dichas legislaciones.

Otra situación que inclinaba la balanza hacia la federalización de la materia de Trabajo era la argumentación del gobierno federal consistente en que, con base al artículo 27 constitucional había reivindicado para la Nación el dominio sobre los productos del subsuelo. Esta facultad traía como consecuencia de que todos los asuntos que pudieran afectarlo se resolverían por autoridades nacionales. También la existencia de conflictos colectivos y huelgas que se manifestaban en dos o más entidades, traían como consecuencia que, a pesar de las resoluciones emitidas por las autoridades de cada entidad, éstas carecieran de fuerza al no poderse aplicar más allá de su límites territoriales.

Este conjunto de situaciones trajo consigo otro hecho que fue determinante para que posteriormente se realizara las reformas constitucionales pertinentes para unificar en una ley federal los derechos de los trabajadores y la resolución de sus conflictos es: la creación de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Regionales de Conciliación por el Presidente Plutarco Elías Calles, por decreto de 22 de septiembre de 1927; así como un reglamento procesal para el

⁷⁸TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. Cit. p. 157.

funcionamiento de las mismas de fecha 26 de dicho mes y año, publicado el día 27 de septiembre de 1917, deslindando de la jurisdicción local los casos de competencia federal.⁷⁹

Fue así que se modificó, en el año 1929, la Constitución. La reforma se efectuó en la fracción X del artículo 73 constitucional y al proemio y fracción XXIX del artículo 123, facultando al Congreso de la Unión para expedir de forma exclusiva las leyes reglamentarias del trabajo. Pero facultando a las autoridades de los Estados su aplicación, excepto respecto de los asuntos relativos a ferrocarriles, empresas de transportes amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos, trabajos efectuados en el mar y en la zonas marítimas, cuya competencia corresponde a las autoridades federales del trabajo.

b) **Antecedentes de la Ley.**- Después de las reformas constitucionales que terminaron con la federalización de la materia laboral, era indispensable la creación de una ley que rigiera en toda la República. La Ley de 1931 fue resultado de un enorme esfuerzo y varios proyectos que le antecedieron.

Pero esta idea de crear un código federal del trabajo ya se vislumbraba aún antes de enviar la iniciativa de reformas a los artículos 73 y 123 constitucionales que regularon la federalización de la legislación del trabajo. Es decir, era un proyecto paralelo que previa ya el hecho anterior. Es decir, en 1928 el secretario de Gobernación convocó a una asamblea obrero-patronal, que se reunió en la ciudad de México el día 15 de noviembre de ese año y le presentó para su estudio un proyecto de código federal del trabajo. Siendo este el primer antecedente concreto de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Este proyecto fue estudiado y publicado con las anotaciones de la clase empresarial pero quedó sólo como un proyecto.

Paralelamente a la realización de la reforma constitucional que federalizó la materia laboral, el presidente Emilio Portes Gil giró órdenes para la realización de un nuevo proyecto de código federal del trabajo. Este documento fue conocido como "Proyecto Portes Gil", y el cual fue elaborado por los señores Licenciados Enrique Delhumeau, Praxedes Balón y Alfredo Iñarritu, los cuales se inspiraron tanto en el proyecto de 1928 como en la Ley del Trabajo de Tamaulipas de 12 de Julio de

⁷⁹TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. Ob. Cit. p. 166.

1926. El maestro Sánchez Alvarado hace la observación que los proyectos antes mencionados ya incluían la característica de federales, no obstante que todavía no había entrado la reforma constitucional de 1929.

Inmediatamente después de la publicación de la reforma constitucional, el Presidente Portes Gil envió al Congreso el proyecto de código federal del trabajo.

No fue sino hasta después de dos años que la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto, el cual ya no se denominaba con la palabra código sino ley. Este proyecto de Ley Federal del Trabajo fue discutida en sesión extraordinaria del Congreso, mismo que, con modificaciones sin trascendencia se aprobó siendo promulgada la Ley Federal del Trabajo el 18 de Agosto de 1931 por el Ing. Pascual Ortiz Rubio Presidente de la República, y publicada el día 28 de del mismo mes y año.

c) **El derecho a la reinstalación dentro de la Ley.**- En primer término expondré algunas ideas de la Exposición de Motivos de la Ley de 1931 para establecer el sentir respecto de la seguridad del trabajador en su empleo como sujeto de la relación de trabajo.

En la Exposición de Motivos de la Ley del 15 de agosto de 1931, podemos concentrar la teoría que rigió a dicha ley: su contenido, alcance, límites, etc.

Cabe aclarar que respecto de nuestro tema la Exposición de Motivos de esta Ley fue fundamento para crear posteriormente una polémica respecto de la imperatividad de la reinstalación; es por esta razón que a continuación transcribiré la idea que, los elaboradores del proyecto y posteriormente los legisladores dieron a la Ley de 1931, respecto de la regulación del principio de estabilidad en el empleo. La Exposición de Motivos señalaba al respecto lo siguiente:

"1. Desde que se promulgó la reforma al artículo 73 de la Constitución General de la República, se ha venido haciendo cada vez más inaplazable la expedición de la Ley Federal del Trabajo. Ciertamente es que las relaciones entre obreros y patrones continúan gobernadas por las bases establecidas por el propio artículo 123, y por un conjunto de normas elaboradas por la costumbre en los medios industriales, y por la jurisprudencia, tanto de la Suprema Corte de la Nación... Pero estas reglas, un tanto imprecisas y algunas veces contradictorias, no pueden suplir indefinidamente a la ley. Es indispensable que, tanto trabajadores como empresarios, conozcan de manera inequívoca las normas que han de regir

sus relaciones y esto solamente puede alcanzarse por medio de la Ley...Cualquiera que sean las desventajas que la norma escrita tenga en relación con las demás normas que rigen la actividad social, es indiscutible que ella es la única que consigue la seguridad y la certeza de una situación para cada cual, y esa seguridad es en sí misma un inapreciable bien cultural.

"2. El Gobierno actual, por su origen y por su convicción, puede formular la ley que norma la actividad del capital y del trabajo en sentido ampliamente protector para los trabajadores...

"Tratándose de conflictos individuales o colectivos que versen sobre el cumplimiento de una ley o de un contrato, las partes están obligadas a someterse a la jurisprudencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que harán efectivos sus laudos usando la fuerza pública en caso de resistencia. Si la obligación es la de REINSTALAR A UN TRABAJADOR EN SU PUESTO (OBLIGACION DE HACER) y el patrón se resiste a cumplirla por la aplicación de los principios del derecho común, la obligación se transforma en la de pagar daños y perjuicios, los cuales se liquidan de conformidad con las prevenciones de ese derecho."

La idea expresada por los redactores de la iniciativa de ley, denota que la materia de trabajo o Derecho Industrial, no se separaba completamente del derecho común. Asimismo, dentro de las fuentes reconocidas por el derecho laboral en 1931, era los principios generales del derecho, lo que nos confirma que la falta de desarrollo de nuestra disciplina estaba cubierta por la claridad del derecho común, respecto a las obligaciones recíprocas, aplicando las disposiciones, teorías y principios de esta última materia jurídica.

Dentro de la L.F.T. de 1931 se reconoció plenamente el principio de estabilidad en el empleo, la Ley lo reglamentaba como absoluta, estabilidad que se adoptó por el artículo 123 constitucional original. La Ley, dentro del Título segundo denominado "Del contrato de Trabajo", estableció un capítulo respectivo a la rescisión del contrato de trabajo (capítulo XII), el cual, dentro de los artículos 121 y 123, señalaba las causas por las que el empresario y el trabajador podían rescindir el contrato que los unía.

El artículo 121 de la L.F.T. establecía los casos en que el patrón podía dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para él, es decir, las causas de despido justificado.

Tanto el artículo 121 como el 123 se dividían en dos partes: sus diversas fracciones, con excepción de la última, enumeraban las causas de rescisión, pero las fracciones finales autorizaban al tribunal de trabajo para aceptar otras análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajador se refiere.

El artículo 122 de la Ley establecía las consecuencias del despido en los siguientes términos:

"El patrón que despidiera a un trabajador por alguna o algunas de las causas a que se refiere el artículo anterior, no incurrirá en responsabilidad.

"Si posteriormente no se comprueba la causa del despido el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha en que se presente su reclamación, hasta que termine el plazo que esta ley señala a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, para que pronuncie su resolución definitiva, sin perjuicio de la demás acciones que le competan por haber sido despedido sin causa justificada.

"En caso de que el laudo no hubiere sido dictado dentro del plazo legal y hubiere necesidad de plazos adicionales de acuerdo con lo que dispone el artículo 542, el trabajador tendrá derecho a los salarios correspondientes a los días adicionales a que se refiere el mencionado artículo."

Es así, que este artículo sólo se remitía a las acciones constitucionales de la fracción XXII del 123 constitucional.

La rescisión operaba de manera automática, lo que significaba que el trabajador era separado de la empresa, sin necesidad de sentencia previa que declarara la justificación de la causal rescisoria. (Lo que rige hasta la fecha).

Al efectuarse el despido el trabajador opta por las dos acciones constitucionales: la de cumplimiento del contrato y la de pago de la indemnización de tres meses.

Al originarse el juicio por las acciones antes descritas se presentaban las siguientes modalidades: si el trabajador fue despedido, el empresario, para evitar la condena, debería expresar y comprobar la causa de la separación; pero si el trabajador era quien se separaba de su empleo, debía a su vez, expresar y comprobar la causa que tuvo para hacerlo.

Ya establecido el conflicto, el proceso se regía por las reglas de la prueba en general que sustentaban al derecho común, y así lo ratificaba la jurisprudencia:

"Si un obrero demanda la indemnización correspondiente y demás prestaciones a que tenga derecho, por despido injustificado, toca al mismo demostrar tanto la existencia del contrato de trabajo, como el hecho del despido, quedando a cargo del patrono la prueba, en cuanto hace a la justificación del despido o al abandono del trabajo por parte del obrero."

Tomo XXXVII.-Hernández Eleuterio pág. 121 de los Anales de Jurisprudencia.

Es así que el trabajador tenía la carga de la prueba respecto a, primero, demostrar la existencia de la relación de trabajo, y segundo, probar la existencia del despido.

Situación que se consideraba difícil de comprobar en virtud de que el trabajador nunca obtenía una copia del contrato. Asimismo el despido siempre se realizaba en la empresa, lo que traía, en consecuencia, que el sujeto despedido no contara con medios idóneos que probaran los extremos de sus pretensiones.

En este mismo sentido se proclamaba la siguiente jurisprudencia de la época:

"La fracción XXII del artículo 123 constitucional, da derecho al trabajador que es separado sin causa justa, a que se le reinstale en su trabajo, o 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 acción del trabajador, deben fallar precisamente en este sentido.

Tomo XXIII.-Vega Celso pág. 114 de los Anales de Jurisprudencia.

Es así que la carga de la prueba era del trabajador, pero al momento de comprobarse de que el despido no había sido justificado el trabajador, en términos del artículo 122 de la Ley, tenía derecho a los salarios vencidos. Esta prestación tuvo dos vertientes, según se tratara de la indemnización constitucional o la reinstalación, situación determinada por la jurisprudencia de la época que señalaba que si el trabajador solicitó la indemnización de tres meses, tenía derecho a los salarios caídos desde el momento de realizar la reclamación ante la Junta, hasta que se cumpliera el plazo que la ley marcaba para que la primera pronunciara su resolución definitiva.

En el caso que nos ocupa, es decir, cuando se solicitaba la reinstalación, los salarios caídos a los que se condenaba al patrón que despidió injustificadamente, eran los correspondientes desde la fecha en que presentó la demanda hasta el día en que el trabajador fuera reinstalado. Es decir, al trabajador despedido injustificadamente y que demandó su reinstalación, no se le aplicaba, para el caso de los

salarios vencidos, el artículo 122 de la Ley, sino la fracción XVI del artículo 111 de la misma legislación, la cual señalaba:

"Son obligaciones de los patrones:

XVI.- Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que pierda, cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del patrón."

Así lo señalaba la siguiente jurisprudencia:

"Cuando el obrero reclama su reinstalación en el trabajo, por despido injustificado, no tiene aplicación el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, sino la fracción XVI del artículo 111 de la misma Ley, que le da derecho a que se le paguen los salarios caídos desde la fecha en que presenta la demanda, hasta el día en que sea reinstalado; pero cuando reclama el pago de la indemnización constitucional de tres meses de salario, tiene derecho, al declararse procedente su acción, a que se le paguen los salarios caídos, de conformidad con el mencionado artículo 122.

Tomo XI.IV.- Cahvira Carlos F. pág. 3899 de los Anales de Jurisprudencia.

Ahora al tener el trabajador un laudo a su favor, se presentaba el problema del cumplimiento del mismo por parte del patrón, lo cual en la mayoría de los casos no es en forma voluntaria, por lo que el trabajador debe solicitar el cumplimiento forzoso del laudo dictado. La Ley señalaba la forma de hacer valer la reinstalación, en caso de que el patrón no cumpliera voluntariamente. En el capítulo VIII, denominado "De la ejecución de los laudos", regulaba la forma de cumplir las determinaciones de las Juntas, capítulo que, en forma muy clara precisa el procedimiento de ejecución de la siguiente manera:

Artículo 584.- La autoridad obligada y facultada para realizar el cumplimiento forzoso de los laudos eran los presidentes de las Juntas Centrales y el de la Federal de Conciliación y Arbitraje, dictando todas las medidas necesarias para conseguirlo.

Dentro de la etapa de ejecución quedaban comprendidas todas las transacciones relativas al trabajo, siempre y cuando se celebraran ante las Juntas o en convenios ratificados posteriormente ante las mismas por los interesados, de acuerdo con el artículo 585.

Si las partes estaban presentes al pronunciarse un laudo, el presidente -según la disposición- las interrogaría acerca de la forma que cada uno propusiera para la ejecución, procurando llegar a un

acuerdo respecto del mismo, en un plazo no mayor a 72 horas, transcurrido el cual, y en caso de que no se llegara a un acuerdo, continuaría el procedimiento ejecutivo, conforme al artículo 586.

Asimismo, el patrón podría otorgar fianza para garantizar el pago; en este caso el Presidente, dando vista a las partes, calificaría la fianza según arbitrio y si era procedente, podría conceder hasta 8 días para el cumplimiento del laudo. Término que se extendería si el trabajador estuviera de acuerdo. Si vencido el plazo el condenado no hubiere cumplido, se iniciaría el procedimiento. (artículo 587).

En el caso de que el laudo condenara a una obligación de hacer, si el patrón no cumpliera, se haría a su costa de ser posible o se le obligaría a resarcir los daños y perjuicios provenientes de la inejecución, a elección del acreedor, de acuerdo con el artículo 600.

Independientemente de que la Ley establecía el procedimiento de ejecución, al reglamentar la fracción XXI del artículo 123 consitucional, estableció en su artículo 601 lo siguiente:

"Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el aludo pronunciado por la Junta, ésta:

I.- Dará por terminado el contrato de trabajo;

II.- Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;

III.- Procederá a fijar la responsabilidad que al patrón le resulte del conflicto."

En el artículo 602 se estableció la responsabilidad a la que se refiere la disposición anterior:

"La responsabilidad del conflicto, consistirá:

Cuando el contrato fuere por tiempo definido, y éste no excediere de un año, en una cantidad igual al importe de salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, si el contrato por tiempo definido excediere de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiere prestado sus servicios. Si el contrato fuere por tiempo indefinido, la responsabilidad consistirá en veinte días por cada uno de los años de servicios prestados..."

Estos artículos establecían la llamada INSUMISIÓN AL ARBITRAJE, la cual fue el punto de partida para el conflicto que se daría sobre la imperatividad de la reinstalación.

Es así que en la reglamentación de 1931 estaban dos normas de carácter general: en primer lugar, la estabilidad de los trabajadores en el empleo es un derecho, lo que quiere decir que el obrero

puede separarse en cualquier tiempo del empleo. En segundo lugar, está regida por otro principio, que se aplica para todas las instituciones del derecho del trabajo: son normas de derecho imperativo, y esta imperatividad debe aplicarse a todas y cada una de las obligaciones que señale la Ley; situación que no fue muy clara al momento de aplicarse en el caso de la obligatoriedad de la reinstalación, ya que pocos años después de la promulgación de la Ley se entabló una discusión apasionada entre los abogados de los empresarios y de los trabajadores sobre el significado de la acción de reinstalación. Los primeros tomando como pretexto la fracción XXI de la Declaración, la que aparentemente autorizaba a los empresarios o no cumplir con la sentencia y a subsituir la obligación de reinstalar por el pago de una indemnización, que, dados los términos de los artículos 601 y 602 de la Ley, equivalía a la importe de tres meses de salario y a una prima de antigüedad igual a veinte días de salario por cada año de servicios, se declaraban en contra de su imperatividad; además esgrimieron como argumento principal que la reinstalación de un trabajador en su empleo era una obligación de hacer, por lo cual y de conformidad con los mandamientos del Código Civil y de la idea de los derechos del hombre, no era lícito forzar a la voluntad a la ejecución de un acto.

Los partidarios de las ideas que inspiraron la obra de la Asamblea Constituyente hicieron valer, por una parte, la claridad y precisión de la Declaración y, por otra, la autonomía del Derecho del trabajo, su naturaleza y el espíritu de sus instituciones; además, en oposición con la tesis de los abogados de las empresas, sostuvieron que en la relación de trabajo existe una obligación recíproca y a favor de cada uno de sus miembros: el trabajador tiene el deber de poner su energía de trabajo a disposición del empresario y el derecho de exigir el pago del salario; a su vez el empresario tiene el derecho de exigir y utilizar la energía de trabajo del obrero y la obligación de pagar el salario, sin que exista el deber de utilizar el trabajo.

Pero no era posible desconocer el derecho de los trabajadores consistente en la reinstalación en el empleo, cuando así lo solicitaran. A pesar de lo anterior, en forma sistemática, los patrones se negaron a cumplir los laudos de las Juntas, ya que imperaba el criterio que entre la fracción XXI y XXII del artículo 123 constitucionales, tenían una cierta oposición y que ésta debería interpretarse considerando la fracción XXI como excepción a la regla general de que los beneficios establecidos por la Ley en favor de los trabajadores deben satisfacerse. Dicha fracción se reglamentó en el artículo

601 de la Ley, sin perjuicio de que el artículo 600 ponía de manifiesto la influencia civilista de la misma legislación referida.

d) El régimen de la jurisprudencia de 1936 a 1944.- Era tan fuerte la oleada de no cumplir con los laudos de las Juntas por parte de los patrones, que se hizo nugatorio el derecho consagrado por la fracción XXII a los trabajadores, lo cual hacía improcedente el sistema de estabilidad absoluta que reconoció la Constitución de 1917 y la misma L.F.T. de 1931. Esto trajo consigo que fuera la jurisprudencia la que resolviera en definitiva esta situación tan irregular.

· Jurisprudencia Gustavo Adolfo de la Selva.- La ineficacia de la petición de reinstalación provocó que fuera la Jurisprudencia, fuente reconocida por la Ley, la que cubriera las lagunas de la misma y rigiera el cumplimiento de las acciones a favor del trabajador. Esto demostró que la Ley de 1931 tenía amplias deficiencias y las cuales se tenían que cubrir.

El 29 de julio de 1936 la Suprema Corte de la Nación dictó la sentencia GUSTAVO ADOLFO DE LA SELVA, en la que recogió la interpretación que daban los trabajadores sobre al imperatividad de la reinstalación: los empresarios, afirmó el Tribunal Supremo, tienen el derecho pero no el deber, de utilizar la energía de trabajo de los obreros; su obligación consiste en el pago del salario, que es una obligación de dar y no de hacer; en consecuencia no existe razón jurídica alguna que justifique el incumplimiento directo de la sentencia. El maestro De la Cueva al respecto comenta en su obra: "...es digna compañera de las famosas sentencias del inolvidable Ignacio Vallarta, los argumentos de la Cuarta Sala se convirtieron en el estandarte de la doctrina par la defensa de la imperatividad de los derechos del trabajo: la fracción 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 inadmisibles la negativa de una de las partes a someterse al arbitraje del órgano competente del estado o aceptar el laudo que dicte; y en segundo lugar, porque su aplicación haría inoperante a la fracción veintidós, disposición que concede a los trabajadores dos derechos, entre los que libremente puede elegir, pero si el patrono pudiere 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 ventituno, se desnaturalizaría el sentido de la ventidós, ... 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."⁸⁰

En forma textual la jurisprudencia Adolfo de la Selva señala: "Si un trabajador ha sido despedido injustificadamente, la ley le concede dos acciones: la de reinstalación y la de pago de tres meses de salario y, a veces se opta por esta en razón de que el despido puede originar de que el trabajador no se sienta ya contento o no esté de acuerdo, precisamente por lo injustificado del despido, en continuar trabajando en la empresa; pero no es posible admitir que un patrono esté autorizado para no aceptar el laudo que le ordena reinstalar al obrero, ya que con esto se contraría el espíritu de la Ley del Trabajo, pues no puede entenderse que el legislador haya querido garantizar los derechos del obrero y al mismo tiempo haya dejado la posibilidad de que los patronos dejaran de cumplir sus obligaciones correspondientes. Así pues, la Cuarta sala de la Suprema Corte ha concluido que la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución se refiere a un caso diverso de aquel en el que los trabajadores demanden la reinstalación, pues, de lo contrario, se haría nugatorio el derecho concedido en la Fracción XXII, por igual razón, no puede invocarse para los casos de reinstalación las disposiciones de los Artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo que reglamentan en parte los mandatos contenidos en la fracción XXI del Artículo 123 constitucional, pero no los provistos en la fracción XXII, cuando el obrero opta por la reinstalación."

Tomo XLIX.	Selva Gustavo Adolfo de la	...	681.
Tomo XLIX	Sandoval Roberto A.	...	2193.
Tomo LIII	Olivares Everardo	...	1262.
Tomo LXII	Cantú Lucas	...	630.
	Husteca Petrolum Co.	...	1541. (2a. parte del apéndice al tomo LXXVI del Semanario Judicial de la Federación. Jurisprudencia definida de la Suprema Corte, México, antigua Imprenta de Murguía 1944, pág. 1332.)

⁸⁰DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. p. 259.

Con esta Jurisprudencia, que rigió las acciones constitucionales, se reafirmó el sistema de estabilidad absoluta que adoptó la Constitución de 1917, y que se había querido desvirtuar por la clase patronal con base a los argumentos que ya señalé anteriormente.

- El cambio de criterio y la Jurisprudencia Oscar Cué.- Después de la claridad que había traído la Corte con la Jurisprudencia Adolfo de la Selva, vino un cambio de criterio cuatro años más tarde, con la sentencia Oscar Cué, del 25 de Febrero de 1940, donde se sostenía que la obligación del empresario consistía en reponer al trabajador en su empleo, por lo que era una obligación de hacer, cuyo cumplimiento no podía imponerse coactivamente.

Con esta nueva sentencia se cambió el criterio de la Corte, sustituyéndose el régimen de estabilidad absoluta que había ratificado la misma Corte, por un sistema impropio, es decir se regresó a la idea que la reinstalación es una obligación de hacer, y por lo que se aplicaba el artículo 600 de la Ley.

Esta Jurisprudencia la transcribo a continuación:

"Reinstalación de los trabajadores, los patronos pueden negarse a ella, pagando daño y perjuicios.- Por obligación de hacer debe entenderse la prestación de un hecho, y en esta clase de obligaciones, la ejecución forzosa es imposible. La reinstalación al trabajo es una obligación de este tipo y por lo mismo su ejecución forzosa es imposible; por eso es que el patrón puede negarse a cumplirla pagándole al trabajador daño y perjuicios, según el espíritu de la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución Federal, que dispone que si el patrón se negare a someter su 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 resulte del conflicto, y dicha fracción XXI con la XXII del mismo precepto Constitucional, se complementan entre si y no se refieren a casos diversos, toda vez que cuando conceden al trabajador el derecho de exigir el cumplimiento forzoso del contrato, o bien el pago de daños y perjuicios, y por otra parte, cuando se dice que el patrón puede negarse a acatar el laudo de la Junta o a someter su diferencias al arbitraje, en los casos de cumplimiento de contrato de trabajo, se está subordinando el derecho del trabajador a la naturaleza de las obligaciones cuyo cumplimiento se exige, y es claro que ni el legislador ni el juzgador pueden llegar a hacer cumplir obligaciones de imposible realización, ni

tampoco se puede dejar al trabajador sin la justa compensación por la negativa del dador del trabajo, a cumplir con la obligación de hacer, ya contraída.

Tomo LXXVII Cué Oscar ... 2044.

Tomo LXXV Cía. Terminal de Ver. ... 4766.

Cía. del Ferrocarril ... 9383.

Tomo LXXVI Briseño Guadalupe ... 2467.

Tomo LXXXVII Cía Industrial de Parras.. 1305. (Apéndice de Jurisprudencia al Semanario Judicial de la Federación, 5ª época. México. Antigua imprenta de Murguía, 1955, p. 1640).

Esta Jurisprudencia se fundamentó en la Exposición de Motivos del Proyecto de la Ley de 1931, donde tomó su más fuerte sustento, en su parte conducente, la cual decía:

"Tratándose de conflictos individuales o colectivos que versen sobre el cumplimiento de una ley o de un contrato, las partes están obligadas a someterse a la Jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Las que harán efectivos sus laudos usando la fuerza pública en caso de resistencia. Si la obligación es la de reinstalar a un trabajador en su puesto (obligación de hacer) y el patrón se resiste a cumplirla por aplicación de los principios del derecho común, la obligación se transforma en la de pagar daños y perjuicios, los cuales se liquidan de conformidad con las prevenciones de ese derecho.."⁸¹

En esta parte de la exposición se sustentó la Corte, que mandó por los suelos el derecho que otorga el artículo 123 constitucional. La resistencia al cumplimiento no daba ocasión a la ejecución forzada, sino a la aplicación de la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución, es decir, a la terminación del contrato de trabajo y a la condena de pagar la indemnización correspondiente. Claro a esta tesis se le opuso la del cumplimiento forzado, que consistía en obligar al patrón a pagar los salarios mientras durara su rebeldía para cumplir el contrato de trabajo. Tesis que se sustentaba en el principio de estabilidad absoluta adoptado por nuestra Constitución.

La doctrina criticó severamente esta Jurisprudencia y como ejemplo de la crítica puedo expresar la que hizo el maestro Mario De la Cueva , que señalaba: "Analizando la relación de trabajo se nota que

⁸¹MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. Ob. Cit. p.p. 54 y 55.

no existe obligación de hacer a cargo del patrón; éste tiene el derecho utilizar la energía de trabajo y obligaciones de pagar el salario. La llamada obligación de reinstalar es la que corresponde a todo acreedor que no debe ejecutar acto alguno que impida el deudor cumplir la prestación a que se hubiere obligado, y todo lo demás, a poner los medios para que el obrero preste su energía de trabajo; pero es distinta de la obligación de hacer y existe aún en las de dar.⁸² Dentro de este mismo sentido el maestro Castorena explicó: "Nuestra opinión es en el sentido de que la fracción XXI es una excepción, pero una excepción a la fracción XX, que instituye las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las facultad para conocer de los conflictos de trabajo, no a la XXII; La excepción consiste en dar la posibilidad al patron o a los trabajadores de no someterse al arbitraje o de no acatar el laudo que se pronuncie. Esta posibilidad de no someterse la arbitraje, o de no acatar el laudo que se pronuncie, se entiende respecto de toda cuestión que no tenga una definición legal o contractual, o de todo orden anterior al conflicto, o sea que tratándose de cuestiones ya definidas no cabe la posibilidad de no someterse al arbitraje o a no acatar el laudo de la Junta, porque entonces la legislación del trabajo y de los contratos y de las costumbres, etc.; se dejaría al arbitrio de una de las partes, trabajadores o patrones; y como el despido está regulado debidamente por la Ley cuando como consecuencia del ejercicio de la acción de cumplimiento de contrato medie la condena correspondiente, ni el patrón ni el trabajador podrán eludir dicho cumplimiento; menos negar su sometimiento al arbitraje."⁸³ Trueba Urbina sustentaba la crítica en la autonomía del Derecho del Trabajo al decir: "La Exposición de Motivos de la Ley incurre en el error de aplicar la doctrina de las obligaciones civiles a las relaciones de trabajo; en esa virtud, declara que la obligación de reinstalar es una obligación de hacer, transformable en el pago de daños y perjuicios y, en consecuencia, rescindible el contrato, pero la doctrina civil es inoperante en las relaciones de trabajo, por la naturaleza sui generis de esta relación, inaplicable conforme a la teoría contractual del Derecho Civil... Por otro lado señalaba el autor- a pesar del criterio del mensaje de la Ley, de ésta se desliza la posibilidad de la reinstalación, cuando al referirse a las obligaciones de hacer, establece la ejecución forzada en caso de

⁸²Ibidem, p. 56.

⁸³CASTORENA, J. Jesús. Proceso de Derecho Obrero. Didot. México. p. 207.

ser posible. La ejecución forzosa no tiene aplicación cuando resulta ... imposible la reposición, por ejemplo, si desaparece la empresa en que el obrero prestaba sus servicios."⁸⁴

Es así que la crítica se basó en las tres premisas antes señaladas, la cual tuvo fuerza hasta que se tomo en cuenta para la reforma constitucional de 1962, donde se resolvió la incertidumbre en la que se vivía. La reforma legal terminó con la incertidumbre en que se vivía al basarse las Juntas en el régimen jurisprudencial, que en lugar de dar claridad, mostraba las opiniones tan encontradas sobre el tema que se ubicaba entre respetar la naturaleza del principio o respetar el derecho común.

3.- LA REFORMA CONSTITUCIONAL Y LEGAL DE 1962.-

a) Antecedentes de la reforma.- Pasaron veintún años para que se diera una solución legal a la situación sobre la eficacia de la acción de reinstalación, que se había dejado a la Jurisprudencia, pero se necesitaba darle una seguridad jurídica de primer orden.

El antecedente a la reforma constitucional, se dió en 1948 cuando los C.C. Diputados de la XL Legislatura del Congreso e integrantes de la C.T.M., formularon una iniciativa por modificar la fracción XXI de la Constitución, que proponían en los siguientes términos:

"Si el patron se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto, **siempre que el trabajador no elija el cumplimiento del contrato conforme a la fracción XXII...**"

b) Proyecto de reformas constitucionales.- Fue el 26 de Diciembre de 1961 cuando el Poder Ejecutivo presentó al Congreso de la Unión un proyecto de reformas al artículo 123, parte A. Entre las fracciones que se pretendía reformar estaban la XXI y XXII de la disposición constitucional. El proyecto, en su parte conducente a estas fracciones señalaba:

"SEPTIMO. La estabilidad de los trabajadores en su empleos es una de las medidas esenciales para la efectividad del Derecho del Trabajo y va unida a la idea de la Seguridad Social, que es uno de los principios contemporáneos orientadores de las relaciones entre los hombres y los pueblos. Resulta

⁸⁴MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. Ob. Cit. p. 62.

paradójico que los trabajadores disfruten de seguridad, a través del Seguro Social, cuando ya no son aptos para el trabajo y que, en cambio, mientras entregan su energía física y sus aptitudes intelectuales al servicio de otro, están expuestos a ser despedidos arbitrariamente. La indemnización que recibe el trabajador cuando es separado injustificadamente, no compensa todos los daños que sufre.

OCTAVO.- Es necesario asegurar a los trabajadores la estabilidad de sus empleos mediante las reformas consiguientes de las fracciones XXI y XXII del inciso A del artículo 123 de la Constitución para dar plena vigencia al propósito del Constituyente de 1917, modificando los textos a fin de evitar que los patrones 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 XXII. Las diversas situaciones que pueden mediar en un despido injustificado serán tomadas en cuenta por la ley, para eximir al patrón de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización."

En el proyecto ya se entendía la desvinculación entre las fracciones XXI y XXII del artículo 123, pero señalaba la posibilidad de que, en determinadas circunstancias, el patrón se podría excepcionarse de reinstalar al trabajador.

Esta justificación del proyecto fue reforzada por un ensayo del Secretario del Trabajo y Previsión Social de esa época, el licenciado Salomón González Blanco el año de 1962 y en relación a la importancia de cumplir con la petición de reinstalación, señaló:

"La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las grandes preocupaciones de la época..., tiene múltiples facetas en la vida internacional y nacional, pero aplicada a los trabajadores significa, en términos generales, firmeza en las relaciones jurídicas y garantía del presente y del futuro... La nueva idea de la seguridad social aplica el mismo principio al presente de los hombres: el trabajador que cumple sus obligaciones no debe estar expuesto al riesgo de un despido arbitrario. Los hombres... necesitan mirar seguridad en el mañana inmediato y estar ciertos de que la satisfacción de sus necesidades familiares no dependerá de la arbitrariedad y del capricho de otros hombres: esta seguridad es, por otra parte, la fuente de la alegría y del amor por el trabajo.

En verdad... el despido de un trabajador produce un doble efecto, que no puede quedar compensado con una indemnización: primeramente, los trabajadores despedidos quedan privados de sus derechos de antigüedad y de ascenso, lo que trae en consecuencia que falte certeza en el presente y el porvenir, pues los años entregados a la empresa y los esfuerzos desarrollados para su prosperidad están en peligro constante de desaparecer por un acto ausente de justificación jurídica; en segundo lugar, los trabajadores despedidos quedan obligados a ingresar a una nueva empresa y, precisamente por el escalafón (reconocido ascenso de trabajo) que en ella existe, en los puestos de menores categorías y retribución.

"Las reformas a las fracciones XXI y XXII contemplan una excepción a los principios generales: las relaciones de trabajo implican, frecuentemente, un contacto personal y directo entre el trabajador y el patrono y aun cierta convivencia entre los dos. Cuando tal cosa ocurre como con servicios domésticos, pequeña industria, secretarías privadas, empleados de confianza y otros semejantes; no siempre es posible obligar al empresario al cumplimiento de la obligación jurídica, porque equivaldría a imponerle la convivencia forzada con otra persona, situación que contraría la idea de la libertad humana; de ahí que se incluya un párrafo en la fracción XXII, en el que dice: "La Ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato, mediante el pago de una indemnización."

"La limitación que la reforma impone a la facultad del patrono para no someterse la arbitraje o dejar de acatar el laudo pronunciado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de un despido injustificado, no significa en modo alguno que no puede disolverse la relación de trabajo, pues ésta llegará a su término cuando el obrero incurra en faltas en que conforme a la Ley, ameriten su despido, y para ese efecto, debemos recordar que la Ley hace una amplia enunciación de ellas, dejando por razones que son obvias, la posibilidad para que se apliquen otra por analogía.

Las razones expuestas explican la redacción que se dió a las fracciones XXI y XXII..., y como estas disposiciones no alterarán las relaciones entre el obrero y el patrono por la limitación contenida en la fracción XXI en relación con la fracción XXII."⁸⁵

⁸⁵Ibidem. p.p. 67 a 69.

Así pues, se presentó el proyecto de reformas al artículo 123 constitucional, ante el Congreso de la Unión, el cual las aprobó y, previa aprobación de las legislaturas locales, se publicaron las reformas en el Diario Oficial del 21 de Noviembre de 1962. Quedando las fracciones XXI y XXII con las modificaciones siguientes:

A la fracción XXI se le agregó un último párrafo que señaló:

"Esta disposición no será aplicable en el caso de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuer de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo"

A la fracción XXII se le adicionó la parte siguiente:

"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..."

Con estas reformas se resolvió el problema jurisprudencial respecto de la imperatividad del laudo que condena a la reinstalación. Señalando que los casos a los que se refería la fracción XXI, no eran los casos que estuvieran regulados expresamente por la Ley, excluyendo, por esta razón, a las acciones que consagra la fracción XXII. Por otro lado, la reforma a esta última fracción, destruyó el principio de estabilidad absoluta reconocida por la Constitución, al adoptar el sistema "relativo", en virtud de que abrió la puerta para que en los casos que señalara la ley reglamentaria, el patrono pudiera excepcionarse de cumplir el contrato a cambio de una indemnización.

El maestro Trueba Urbina comenta que: "Los principios rígidos de la Constitución social establecidos en el primitivo artículo 123..., pierden su seguridad formal con la reforma que faculta al legislador ordinario para introducir excepciones que implican necesariamente la modificación de esa rigidez característica de los preceptos fundamentales de la justicia social. La estabilidad obrera era absoluta, conforme al texto primitivo que consignaba la acción de cumplimiento de contrato o reinstalación en los casos de despido injustificado, la reforma la hace relativa..."⁸⁶

Es por lo tanto que se quebrantaba otro principio del derecho del trabajo: COMO UN DERECHO DE CLASE. Este principio era roto por la nueva reforma, ya que aparecían indicios de la existencia

⁸⁶TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. "Teoría Integral". Ob. Cit. p. 187

de derechos para el capital, cuando en el artículo 123 constitucional no señaló, en ningún momento derechos mínimos para el capital. Sánchez Alvarado, en apoyo a la tesis del maestro Trueba señaló: "De la lectura... de nuestro artículo, no se desprende... que se consignent derechos a favor del capital porque éste se defiende solo, o bien, no le faltan defensores; pretender establecer derechos mínimos del capital es admitir que estos derechos puedan superarse en la práctica..."⁸⁷

La parte de los juristas que defendían la reforma de la fracción XXII, señalaban que en ningún momento se sustituía la estabilidad absoluta, sino que la adición a esta fracción, era necesaria en virtud de la convivencia humana y respetando el principio de libertad humana.

Con estos fundamentos se presentó la iniciativa para reformar la Ley Federal del Trabajo.

c) Reforma a la Ley Federal del Trabajo.- Con fecha 31 de diciembre de 1962 se publicaron en el Diario Oficial reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, como consecuencia de las reformas a las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional. La Comisión encargada de elaborar el proyecto de adiciones y reformas fue integrada por los maestros María Cristina Salmorán de Tamayo, Ramiro Lozano y Mario De la Cueva; proyecto que señalaba, en relación al derecho de reinstalación, en su Exposición de Motivos lo siguiente:

"En el artículo 124 se consignan los casos en los cuales el patrón, obligado a reinstalar al trabajador, podrá quedar eximido de dicha obligación mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes."

d) Debate a la reforma de la Ley .- El artículo 124 del proyecto presentado a la Cámara de Diputados el 20 de diciembre de 1962, señaló:

"El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinarán en el artículo siguiente:

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

En relación a esta fracción el diputado panista Rafael Morelos Valdés, manifestó:

"Proponemos la supresión de esta fracción. La razón que hemos tenido... es salir en defensa del despido injustificado de los trabajadores. No vemos por qué razón, un trabajador que tiene un año y

⁸⁷SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Ob. Cit. p. 215.

medio de estar laborando en determinada empresa, no se le deberá de exigir una razón fundamentada para poder despedirlo y bastará el solo hecho de que no tenga todavía dos años para que sea despedido... Esto, además, puede redundar en perjuicio directo de los trabajadores, puesto que despedidos cada año y medio, quizá para volver a ser admitidos, en la misma empresa, va a crearse el fenómeno de que no van a poder crear la antigüedad debida, con los derechos consiguientes.

"En su momento el diputado Martín Díaz Montero, en relación al anterior, señaló:

"Consideramos que éste es uno de los aspectos en los que puede hacerse presentar, como malo, un precepto que, en el fondo, tiene una finalidad justificada. Hablar de los derechos de los trabajadores, con buen o mal propósito, es fácil; desvirtuar el sentido de la legislación, en cuanto a su carácter proteccionista, también es muy fácil. Pero queremos llamar la atención...: la Comisión ha hecho un estudio cuidadoso, no sólo de este artículo, sino de todos y cada uno de los que integran la reforma... Al aprobar la inclusión de esta fracción dentro del artículo 124, lo hizo después de haber meditado convenientemente en las disposiciones que, al respecto, se indican, para justificar la medida.

"En la iniciativa se expresa que -agrega el legislador- "...para admitir esta excepción, se tuvieron a la vista -dice la iniciativa- los estudios presentados por los empresarios y los trabajadores y se llegó a la conclusión de que un lapso de dos años es suficiente para que el trabajador se acostumbre a los sistemas y métodos y la empresa pueda considerarlo como un elemento integrante de ella. Se consideró, asimismo, que la separación de un trabajador antes de cumplir dos años de servicio, mediante el pago de una indemnización, no produce consecuencias graves, puesto que los derechos de antigüedad son aún reducidos.

"En segundo lugar, el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar, si comprueba que el trabajador, por razón de actividades que desempeña o por las características de la empresa, está en contacto directo y permanente con él; esta segunda excepción tiene por objeto, por una parte, respetar un derecho del hombre a no tener trato con aquellas personas con las que no quiere convivir y, por otra, tiende a evitar la ruptura de la armonía indispensable para el buen funcionamiento de la empresa.

"La tercera excepción menciona a los aprendices, fundándose en la posición que guardan dentro de las empresas y en el carácter temporal de sus actividades. Estas consideraciones la Comisión las hace suyas, pero quiere agregar lo siguiente:

"Pensamos que ...esta excepción no habrá de afectar a la mayoría de los trabajadores, puesto que la mayoría son personas que tienen ya más de dos años de estar laborando.; la comisión prefiere sostener su existencia dentro del artículo 124...Por su parte el diputado Esteban Guzmán Vázquez señaló, en relación a la segunda fracción del proyecto del artículo 124, lo siguiente:

"Concretamente..., me permito someter la siguiente redacción:

Fracción II. Si se comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo."⁸⁸

En la Cámara baja se aprobó esta recomendación del diputado Guzmán, y se pasó la Cámara de senadores, la cual, sin modificaciones de importancia, aprobó el proyecto.

e) Reformas a la Ley de 1931 en materia de reinstalación.- El 31 de Diciembre de 1962 se publicó el decreto de reformas a la Ley Federal del Trabajo. Quedando, respecto al despido injustificado y a las acciones que surgen de ello, las siguientes disposiciones:

ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, le trabajador tendrá derecho, a su elección, a que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o a que se le indemnice con el importe de tres mese de salario.

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

En este artículo se reforma el plazo y las circunstancias para el pago de salarios vencidos. Antes sólo en el caso de petición de reinstalación, se tenía derecho a lo salarios vencidos desde la fecha de la

⁸⁸MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. Ob. Cit. p.p. 73 a 76.

reclamación, hasta el cumplimiento del laudo. Con la reforma, en caso de solicitar la indemnización, ya también se tenía ese derecho.

Se crea el ARTICULO 124 donde estaban los casos en los cuales el patrón se podía excepcionar de reinstalar al trabajador y eran los siguientes:

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

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

III. En los casos de aprendices.

IV. En los casos de empleados de confianza.

V. En el servicios doméstico.

VI. Cuandose trate de trabajadores eventuales.

Se renueva el ARTICULO 125, señalando las indemnizaciones a que se refería el artículo anterior consistiendo éstas en el importe de 3 meses de salario más; si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado, y este no excediere de un año, en una cantidad igual al importe de salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si el término excediere de un año, en una cantidad igual al importe de salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada una de los años siguientes en que hubiere prestado sus servicios. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado la indemnización consistiría en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados. Más el importe de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones a que se refieren las dos fracciones anteriores.

Así estas disposiciones provocaron, a pesar de la opinión en contrario de sus creadores, que la estabilidad se encuadrara en el tipo relativo, según clasificación de la doctrina, y que volveré a retomar posteriormente.

De todo este proceso de reformas a la fracción XXI y XXII del artículo 123 constitucional, y las modificaciones y adiciones a la Ley Federal del Trabajo de 1930 y tomando la idea del maestro De la Cueva, tenemos las siguientes ideas que caracterizaron a las comentadas reformas:

- Los trabajadores no pueden ser separados de sus empleos sino por causa justificada; en este caso el trabajador tiene la acción de cumplimiento de contrato o la indemnización de tres meses de salario.
- La reforma crea una variante en relación a la ejecución de la sentencia que declara injustificado un despido y decreta la reinstalación del trabajador en el empleo, ya que los nuevos textos constitucionales adoptaron una solución intermedia: la estabilidad de los trabajadores en sus empleos debe respetarse, pero no puede ser absoluta, porque la utilización forzosa de una persona puede implicar una violación a los derechos individuales del hombre.
- El Poder Revisor de la Constitución autorizó al legislador ordinario para que determinara limitativamente los casos en los cuales podría el empresario incumplir la condena, substituyéndola por una indemnización previamente determinada.

4.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

a) Antecedentes de la Ley.- La L.F.T. DE 1970 tiene dos anteproyectos importantes como antecedentes de la misma: el primero, de 1962, cuando se inició un trabajo ordenado por el Presidente Adolfo López Mateos a una Comisión integrada por el licenciado Salomón González Blanco, Secretario del Trabajo; la licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo, Presidente de la Junta Federal; el licenciado Ramiro Lozano, presidente de la Junta Local, ambas de Conciliación y Arbitraje y el maestro De la Cueva. Este proyecto necesitaba, en primer término, la reforma constitucional a las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del artículo 123, apartado "A", reformas que se realizaron en su momento, como se describió en el inciso anterior; sin embargo este ante proyecto quedó guardado.

El segundo proyecto al que hago referencia, fue concluido en el año de 1968, producto de un trabajo arduo de, aproximadamente, un año.

El proyecto terminado a propuesta del Ejecutivo, fue divulgado entre los sectores obrero y patronal, para que estos lo analizaran y vertieran sus opiniones. Después de que se realizó lo anterior, por propuesta del Presidente se convocó el 1o. de Mayo del mismo año, a los sectores interesados para que nombraran representantes que integraron una comisión para mejorar el proyecto elaborado.

La clase patronal designó su grupo de abogados para que se integraran a la comisión y ayudaran a la elaboración del proyecto para presentarlo al Congreso. Su postura a los nuevos derechos que aparecían en el anteproyecto fue una posición antagónica, como era de esperarse, ya que criticaron las disposiciones que otorgaban al trabajador mayores beneficios tanto en la relación de trabajo, como en las medidas de seguridad social otorgadas al mismo.

También los trabajadores acudieron al llamado propuesto e intervinieron con la comisión, a través de sus comentarios y propuestas. Estas aportaciones, que tenían un toque muy distinto a las opiniones de los abogados patronales, se dieron por medio de una obra titulada "Reformas y adiciones al anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo", publicada por la Confederación de Trabajadores de México, obra en la cual, partiendo de la idea de que si bien la Ley Federal del Trabajo de 1931 había manifestado en forma excelente el principio de justicia social, las transformaciones que se habían dado en todos los años posteriores a la misma, exigían un ordenamiento que generalizara las conquistas obreras y elevara los niveles de vida de los trabajadores. Así, con base a esta tesis, se señalaron reformas entre las que destacaron las siguientes: la federalización de la justicia del trabajo, a fin de evitar la influencia política y económica de los gobiernos y de la clase patronal en cada Estado, la que se hacía sentir en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero que no podía materializarse sin modificar los textos constitucionales que la consagraran, la reducción de las horas de trabajo máxima a la semana, entre los más importantes. Ya con estas aportaciones de los dos sectores involucrados, la comisión redactó un proyecto final, al que hizo preceder de una Exposición de Motivos. En el mes de diciembre de 1968, el Presidente de la República envió a la Cámara de Diputados la iniciativa de Ley. Paso seguido se realizó un nuevo proceso democrático ante las comisiones respectivas, proceso que no obstante ya se había dado, se volvió a dar en el Congreso.

Este nuevo proceso se caracterizó por el desfile de los representantes de los trabajadores y de los patronos, expresando sus observaciones y sugerencias con mayor libertad.

Los empresarios resignados a que ya era inminente la nueva ley, presentaron a la comisión dictaminadora un estudio, trabajo dividido en tres partes:

Aspectos no objetables, entre los que colocaron a los que no implicaban nuevos beneficios para el trabajo; aspectos objetables, subdivididos en conflictivos, administrativos y económicos; y aspectos

inaceptables. Dentro de estos últimos, los cuales son importantes de mencionar, tenemos: la interrupción de la jornada de trabajo durante media hora, la norma relativa a que el salario se integra con todas y cada una de las prestaciones que el trabajador recibe por concepto de su trabajo, para reducirla a la suma que se paga en efectivo, la prima de antigüedad, entre las más importantes.

Después de tomar en cuenta lo concluido en las reuniones con los representantes de los sectores involucrados y las comisiones respectivas, los diputados y senadores invitaron a la Comisión redactora del proyecto a una nueva reunión. El maestro De la Cueva comenta al respecto: "Es indudable que los miembros del Poder Legislativo habían estudiado cuidadosamente la Iniciativa, así como también que nos formularon diversas interrogantes, a las que respondimos con el propósito de poner de relieve los lineamientos generales del proyecto y de procurar que se mantuviera su unidad: la Iniciativa no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales, ...en cambio se observa que restringen muchos de los beneficios que la Iniciativa concedió a los trabajadores, mas aún, no se encuentra en esas modificaciones ninguna que signifique un derecho nuevo para el trabajador."⁸⁹

Es así que el decreto de aprobación fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10. de abril de 1970 y entró en vigor el 10. de mayo del mismo año.

b) Teoría sobre la estabilidad de la ley de 1970.- Es importante que al hablar de los antecedentes de nuestra Ley Federal del Trabajo, se exprese la idea que sobre el principio de estabilidad en el trabajo se impulsa en nuestra Ley, es decir, los principios e instituciones que el legislador quiso poner en práctica a través del documento legal que la manifestara.

La justificación que se le dá a lo redactado en una determinada ley la encontramos en la Exposición de Motivos que sirve de base a la iniciativa presentada. La teoría que se expresa en la Ley en relación con la petición de reinstalación se dió en los términos siguientes:

"... nuestra realidad social y económica es muy distinta en la actualidad de la que contempló la ley de 1931..., las relaciones comerciales... han determinado una problemática nueva que exige una

⁸⁹ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. p.p. 59 y 60.

legislación que, al igual que su antecesora, constituya un paso más al progreso de la nación y para asegurar el trabajo una participación justa en los beneficios de la economía.

Para conseguir lo anterior, la Exposición señaló los siguientes principios generales:

"Las finalidades de la legislación del trabajo señaladas en los artículos 2º y 3º se resumen en las siguientes: la finalidad suprema de todo ordenamiento jurídico es la realización de la justicia en las relaciones entre los hombres, y por tratarse del derecho del trabajo, se habla de la justicia social... Con base en esa idea, se establece que el trabajo es un derecho y un deber sociales, ...que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

"El artículo 5º fija los caracteres formales del derecho del trabajo, para conseguir lo anterior: son normas de orden público, circunstancias que les otorga el carácter de derecho "imperativo", lo que excluye la renuncia, por parte de los trabajadores, de sus derechos, herencias y prerrogativas.

"El derecho mexicano ha reconocido la estabilidad de los trabajadores en sus empleos. Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo derivadas de las reformas al artículo 123 del año de 1962, se conservan en el proyecto de una manera general..."

Es así que la Ley tenía como finalidad otorgar más beneficios a la clase desprotegida en las relaciones obrero-patronales y protegiéndolos al máximo al establecer y resaltar la imperatividad de las normas del trabajo, llevándola a considerarla como absoluta, como lo expresa en su parte referente al artículo 5º del proyecto; al grado tal que establece que las disposiciones que contravengan esas normas del trabajo, serán nulas y se aplicará la ley y demás normas supletorias en lugar de las convenidas por el trabajador y patrón, es decir, no surtirían efecto alguno las cláusulas que implicaran renuncia a los derechos del trabajador, sujeto del apartado "A" del artículo 123 constitucional.

Por otro lado señala que el proyecto recoge el principio de estabilidad absoluta que resulta de la reforma legal y constitucional de 1962, que, como ya expresé, no se puede considerar que dicha reforma la consagró, sino que estableció un derecho relativo, sustentado en los derechos individuales del hombre. Así que la nueva Ley a pesar de que sustentaba como principio "la imperatividad de los derechos del trabajador", continuaría con la misma tendencia, por lo que respecta a la imperatividad de la reinstalación, que la antigua ley, es decir; solo se hicieron ligeras modificaciones que aclaran las

excepciones a dicha reinstalación y que se manifestaron en las renovadas disposiciones contenidas en la ley.

Esta forma de concebir al derecho de reinstalación, manifestó la nueva tendencia sobre la imperatividad de los derechos de los trabajadores, y más aún, dio a conocer la nueva idea de los legisladores sobre el derecho del trabajo: como un derecho que garantiza derechos mínimos a los trabajadores y, ahora, a los patrones.

En relación a esta nueva idea de la Exposición de Motivos, la doctrina se dividió en dos tendencias, una en favor y otra en contra:

Como ejemplo de la primera tenemos al maestro De la Cueva, que señaló lo siguiente:

"La justificación de la imperatividad del derecho del trabajo resulta de la naturaleza misma de las relaciones económicas de producción: Las relaciones entre el Capital y el Trabajo, ...son necesarias, pues no puede concebirse que el Capital se negara a utilizar al Trabajo, ni éste a aquél, y la más elemental justicia exige que se fijen los derechos mínimos de uno y otro, que fundamentalmente son, respecto del Trabajo, un determinado nivel social para cada trabajador, y la defensa de su salud y de su vida y para el Capital, el respeto a la propiedad privada y el derecho de percibir una utilidad razonable."⁹⁰

Esta idea se plasmó en la Ley después de que ya se había manifestado en la reforma constitucional de 1962, al establecer en la fracción IX del artículo 123 el derecho del Capital a percibir un interés razonable.

La otra parte de la doctrina que criticó esta nueva idea de dirigir o, más bien, suavizar las normas del trabajo respecto a la responsabilidad del patrón manifestó su descontento, a que se rompía con la idea de justicia social: "Cuando la justicia social no trata de reivindicar al trabajador o a la clase obrera frente al patrón o los propietarios, no es justicia social..."⁹¹

Teniendo presente la idea anterior, pero justificando su posición, se regularon en la L.F.T. de 1970 las excepciones que podría invocar el patrón para no cumplir con el contrato de trabajo: tendencia de flexibilización de la Ley y del principio general de imperatividad consagrado en el artículo 5º de la

⁹⁰Ibidem. p. 54.

⁹¹TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo Teoría Integral. Ob. Cit. p. 195.

misma, alegando los creadores que no era esa la idea, sino no anteponer el derecho colectivo al derecho individual.

Posición criticable debido a la naturaleza del derecho del trabajo, pero aceptable por sus efectos reales en las relaciones obrero-patronales, ya que evita la existencia de una relación de trabajo desgastante para ambas partes.

5.- LA REFORMA PROCESAL DE 1980.

a) El aviso de despido antes de 1980.- Uno de los cimientos en el tema de la petición de reinstalación, es la causa que le puede dar origen: "el despido", como aquel acto unilateral de voluntad por parte del patrón de disolver la relación de trabajo, con o sin causa. Es este último caso el que puede generar el derecho de petición de reinstalación.

Es así que el despido, como hecho generador de los derechos que consigna el artículo 48 de la L.F.T.; tiene su importancia, y más aún, cuando se convierte en 1970, en un acto "formal".

La L.F.T., de 1970, en el último párrafo del artículo 47 señala: "El patrón deberá dar aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión."

Este último párrafo provocó una gran polémica desde su aplicación, polémica que ni la Suprema Corte de la Nación pudo resolver, ya que emitió resoluciones encontradas al respecto. Un punto más que generó dificultad fue la falta de sanción por el incumplimiento de la obligación que consignaba el último párrafo del artículo 47.

En este orden de ideas, en el año de 1973, el Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito consignó Jurisprudencia obligatoria, donde sentenció que el patrón si estaba obligado a cumplir con el mandato del artículo 47 de la Ley, y en caso contrario, las excepciones que hacía valer ante la Junta en caso de que el trabajador demandara despido injustificado, resultaban inoperantes, pues de lo contrario, el demandado se escudaría en el incumplimiento de un precepto imperativo, para originarle al trabajador desventajas en el juicio laboral. No tardó en que apareciera esta Jurisprudencia, cuando la Cuarta Sala señaló un criterio que destruía al anteriormente comentado: "el precepto no imponía ninguna sanción a quien lo incumpliera, por lo que no podía producir efecto alguno".

Después de este criterio, se reiteró la posición patronal, consistente en que el incumplimiento del aviso del despido no producía efecto alguno.

Se repeta la historia sobre la insumisión al arbitraje, y su conclusión legal en 1962. Era de nuevo la jurisprudencia la que se inclinaba de un lado a otro, y tuvo que ser la Ley la que resolviera el problema. El maestro De la Cueva, señala en su obra:

"Por segunda vez... el Poder Legislativo se ha visto obligado a intervenir, mediante la reforma de 1979, no para revocar sentencias judiciales, sino para fijar, con base en el artículo 72, fracción "f" de la Carta Magna, el sentido auténtico y el alcance del artículo 47."⁹²En este mismo sentido comenta Enrique Alvarez del Castillo:

"Lo menos que puede pedirse para atenuar esta injusta situación (el despido arbitrario) subsistente en nuestro medio, es que en cumplimiento de una elemental garantía de audiencia se haga del conocimiento del trabajador la fecha, la causa o causas de rescisión y el consecuente despido a fin de que pueda hacer valer sus derechos con conocimiento de causa o causas y no quede la comprobación de las mismas a la elección y voluntad del patrón... Es obvio que la insatisfacción de esta obligación elemental del patrón..., implique la inexistencia del despido...Esta situación, clara para muchos, fue mal entendida para unos pocos que pensaron erróneamente que la ausencia de sanción expresa en la Ley de 1970, por el incumplimiento de la obligación de dar el aviso de despido..., no produce efecto alguno... más valdría entonces no haber incluido tan "irrelevante" disposición. "El error en la jurisprudencia no altera el curso de los hechos, lo retrasa, en este caso por diez años, y no es conducta tampoco general ni permanente de un tribunal emanado de nuestra revolución social."⁹³

b) La reforma procesal de 1980.- Con base a las constantes críticas que se hacían al nuevo criterio de la Corte en relación a la ineficacia del aviso del despido regulado por el artículo 47 de la Ley, se realizaron las reformas, aprobadas en 1979 y en vigor a partir del 1o. de mayo de 1980.

Esta reforma tuvo como finalidad la modificación al sistema procesal en materia de trabajo que se aplicaba hasta entonces. Dentro de esta transformación caben destacar las siguientes: la suplencia de

⁹²DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. p.p. 55 y 56.

⁹³ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. *Reformas a la Ley Federal del Trabajo*. Porrúa, México, 1980. p. 48.

la deficiencia de la demanda del trabajador e imponiendo al patrón la carga de la prueba; la modificación al párrafo final del artículo 47 con el cual se establecieron los requisitos indispensables que debe contener el aviso de despido que quiera realizar un patrón.

Siendo importante para los efectos de este trabajo solo la última modificación señalada, a continuación ampliaré los términos de dicha reforma.

Este es el párrafo final del artículo 47, al que, con la reforma de 1980, se le agregaron otros dos:

"El patrón deberá dar aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

"El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

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

Esta adición fue resultado de un gran proceso legislativo que se dio en la siguiente forma:

Con fecha 18 de diciembre de 1979, el Presidente José López Portillo mandó al Congreso una Iniciativa para la modificación de los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la L.F.T, que entre la reforma, esencialmente procesal, contenía un agregado al artículo 47 de la legislación laboral. Con esta reforma se llevó toda una revolución procesal. Puso un punto de partida, ya que fue la primera vez que aparecía en el derecho adjetivo la idea tutelar que caracteriza al Derecho Individual del Trabajo. La justicia social se llevaba a la parte adjetiva del derecho del trabajo y la igualdad de las partes en juicio dejaba de ser un presupuesto para convertirse en una meta que se instrumentaría a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La iniciativa fue elaborada por una comisión integrada en forma protagónica por Pedro Ojeda Paullada, Secretario del Trabajo y Previsión Social, Jorge Trueba Barrera. Asimismo, de forma muy importante intervinieron el Licenciado Guillermo González López, como Subsecretario "A" del Trabajo, y el maestro Pedro Cervantes Campos que fungía como Director General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo.

Dicha iniciativa, como ya señalé, fue aprobada por el Congreso y promulgada el 30 de diciembre de 1979, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, para iniciar su vigencia el 1o. de mayo del mismo año.

A partir de la fecha anterior inició la nueva forma de protección al trabajador, basándose en una extrema filosofía social. La reforma procesal inscribió el propósito de que en caso de haber despedido, debía formalizarse en aras de la seguridad jurídica, ya que más allá de la obligación del patrón de avisar por escrito la fecha y la causa o causas del despido, la omisión de este acto al trabajador o, en su caso, a la Junta, bastaba para considerar que el despido fuera injustificado. Esto se traducía en que la falta de esta formalidad por parte del patrón, provocaba que éste, en caso de juicio, no puede alegar en su defensa ninguna causa justificada de despido. Por lo que si en el proceso respectivo se comprueba el despido, independientemente de su justificación o no, el patrón es condenado a las prestaciones reclamadas por el trabajador. Esta reforma constituyó una confirmación de la estabilidad en el empleo.⁹⁴

c) Consecuencias y aplicación del artículo 47.- El último párrafo del artículo 47 de la Ley provocó que el despido fuera, desde el 1o. de mayo de 1980, un acto "FORMAL", ya que la sola falta del aviso por escrito provenía la nulidad del mismo, sin poderse convalidar, es decir, la falta del aviso implica, por sí sola, que el despido fue injustificado.

Alberto Trueba Urbina comentó al respecto:

"Sin duda, la adición es de notoria trascendencia, pues los trabajadores dejan de ser víctimas de inseguridad jurídica en cuanto al despido, de manera que la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado, como lo dispone la nueva Ley Procesal del Trabajo. Una protección social más para los trabajadores."⁹⁵

Es así que de la reforma resulta el hecho que el Derecho del Trabajo debe surgir en contra de una violación del mismo y que perjudique a los trabajadores.

⁹⁴DAVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Ob. Cit. p. 37.

⁹⁵TRUEBA URBINA, Alberto. Et. al. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Porrúa. México. 1980. p. 50.

El maestro Dávalos, en su obra, señala que fue "... un gran acierto la clarificación del artículo 47 y es de esperar, para el prestigio del Poder Judicial, que en el futuro se le aplique en armonía con el artículo seguido de la Ley: realizar la justicia social en las relaciones trabajo-capital."⁹⁶

Con base a esta finalidad que señaló el maestro Dávalos, la mayoría de los doctrinarios aceptó de muy buena gana la reforma. Como representativo de esta postura podemos mencionar al maestro Enrique Álvarez del Castillo, el cuál, en su obra, resaltó esta reforma al decir:

"En materia laboral ocurre la llamada rescisión unilateral de la relación o contrato de trabajo... Este sistema tiene como fundamento, en el caso del trabajador..., la libertad de trabajo por virtud del cual a nadie se le puede obligar a prestar un trabajo contra su voluntad. Pero a este derecho individual inobjetable... se agregó un derecho similar por virtud de que el propio patrón puede también, sin previo juicio, rescindir unilateralmente la relación o contrato y se modificó, sin justificación suficiente, el régimen usual de los contratos en general...

"Otorgar efectos a la falta de aviso de despido, además de justo, es indispensable desde el punto de vista procesal para agilizar y facilitar el trámite de los juicios..."⁹⁷

Esta argumentación la fundaba en que el setenta por ciento de los juicios eran por despido, y dentro de los mismos se veía, casi siempre que el patrón al defenderse justificaba el despido por alguna otra causa diferente a la que se había dado en la realidad, siendo la primera más fácil de comprobar en juicio que la originalmente existente. Por otro lado, existían procesos que se alargaban por la falta de precisión en la litis. Por lo que la reforma fue muy necesaria, ya que era indispensable darle efectos precisos a la falta del aviso por escrito del despido.

Ya en la aplicación del último párrafo del artículo 47 de la Ley se dieron dos problemas: El primero respecto del cumplimiento al principio de la justicia de forma pronta y expedita. Esto fue debido a la obligación de que en caso de que el trabajador se negare a recibir el aviso de despido, el patrón tenía que avisar, dentro de los cinco días siguientes del despido a la Junta para que realizara la notificación al trabajador supuestamente despedido. Esto provocó la necesidad de mejorar y aumentar a los funcionarios de las Juntas encargados de las notificaciones. Esta fue la gran necesidad para evitar

⁹⁶DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Ob. Cit. p.56.

⁹⁷ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. Ob. Cit. p.p. 57 y 58.

dilataciones y maquinaciones al cumplimiento del precepto legal estudiado. Solo con la cantidad de notificadores necesarios se podría complementar el gran esfuerzo que representó la reforma.

El segundo problema que originó la reforma fue la posición que tomaron algunas Juntas sobre la formalidad del aviso de despido y la falta de éste. Basándose en un criterio de los abogados patronales, la Junta Especial número Cinco Bis de la Local de Conciliación y Arbitraje de esta Ciudad, resolvió con fecha 30 de octubre de 1980, en el juicio seguido por Mendoza Leyva contra Jurica Meson del Prado, S.A., que la falta de aviso a que hace referencia el último párrafo del artículo 47, sólo trae como consecuencia que el despido sea "presuntamente" injustificado.

Este último se dio en otras Juntas, no obstante que la disposición estudiada era muy clara. Así que el Primer Tribunal Colegiado del primer circuito tuvo que reffendar lo que claramente se estableció en la Ley, al resolver en el amparo 2109/80, promovido por Homero Arias Rodales, que la falta de aviso de despido, trae como consecuencia que, por ese solo hecho, el despido se debe considerar como injustificado, aunque el trabajador esté confeso de los hechos que se le imputaron.

Esta tesis mostró la nueva tendencia de la justicia social llevada al campo del derecho adjetivo en materia laboral. Se resaltó el principio de buscar la igualdad entre los desiguales origen del Derecho del Trabajo, pero ahora, no sólo en el ámbito sustantivo, sino en el mismo proceso ante las Juntas. Es un requisito de forma que debe de revestir su acto contra el trabajador. Siendo esto último correcto, en mi opinión, ya que el despido es un acto unilateral de voluntad por parte del patrón, el cual no necesita acudir en vía de acción ante la Junta para rescindir la relación de trabajo existente, pero siempre y cuando su conducta esté apegada a derecho y dé el aviso que señala el último párrafo del artículo 47 de la Ley. Esta reforma, a pesar que aparezca en la parte sustantiva de la Ley, marcó una protección procesal para la clase trabajadora, procurando la mejor defensa de la misma ante los tribunales del trabajo. A pesar de dicha reforma los patrones encontraron la manera de darle la vuelta, ya que a falta de aviso al trabajador, empezaron a manejar la negación del despido, con lo que la carga de la prueba pasaba la trabajador, el cual debe comprobar la existencia del mismo, para que, en su caso, es decir, tiene que demostrar que la separación de su puesto se debió a una conducta arbitraria de su patrón.

CAPITULO III
NATURALEZA JURIDICA DE LA REINSTALACION

1.- EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

a) **Los principios generales del Derecho del Trabajo.**- Como ya he expuesto, el principio de la estabilidad en el empleo es uno de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo; es por tanto necesario explicar en primer término que se entiende por principios rectores de nuestra materia.

El maestro Alonso García define a los principios fundamentales de la siguiente manera:

"Por principios informadores del Derecho del Trabajo entendemos aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho. Constituyen el fundamento del ordenamiento jurídico del trabajo y no admiten posible contradicción con los preceptos legales, puesto que dichos principios se hacen presentes a través de normas positivas."⁹⁸

Asimismo, como directrices de nuestra disciplina jurídica, los principios generales son fuente del Derecho del Trabajo; así lo establece el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo en los términos siguientes.

"A falta de disposición expresa en la Constitución, en la Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º de la Ley, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad."

Lo anterior es motivado porque los principios generales son la inspiración y finalidad de un determinado ordenamiento jurídico, son el sustento de lo que la norma de trabajo debe ser en el derecho positivo.

Los principios generales se encuentran integrados en una determinada legislación de manera tácita o expresa en el cuerpo del conjunto de disposiciones. El principio de estabilidad en el empleo no es la

⁹⁸ALONSO GARCÍA, Manuel. Ob. Cit. p.p. 300 y 301.

excepción, por lo que se encuentra plasmada en forma muy clara a lo largo de la Ley a través de una serie de artículos que los muestra firmemente.

b) El principio de estabilidad en el empleo.- Ya establecimos que la estabilidad en el empleo, dentro de nuestro derecho, es "LA PERMANENCIA DEL TRABAJADOR EN SU EMPLEO MIENTRAS SUBSISTA LA MATERIA DEL MISMO Y NO DE CAUSA JUSTIFICADA PARA SU DESPIDO".

Dentro de nuestra Ley tenemos las normas protectoras del empleo, es decir, aquellas disposiciones legales que procuran que el trabajador conserve su empleo, evitando que el patrón termine arbitrariamente el vínculo jurídico laboral que lo une con el trabajador. Este principio tiene un fundamento constitucional en la fracción XXII del artículo 123 y es un rector laboral muy polémico iniciando con su justificación.

La estabilidad en el empleo tiene su justificación general en dos aspectos principalmente: en primer término es una protección en contra del despido arbitrario por parte del patrón; en segundo lugar, garantiza el goce de los derechos laborales necesarios para adquirir los beneficios de jubilación y, como consecuencia de este, la pensión respectiva

Al respecto sostiene Teodosio Palomino:

"Es innegable que la permanencia en el empleo proporcione seguridad y confianza al trabajador, porque este al verse protegido y garantizado por las leyes, amén del reconocimiento que de los empresarios puede tener, se esmerará y trabajará con entusiasmo en las tareas encomendadas y en el cumplimiento de sus responsabilidades, no solo para agradar a la persona o empresa para quien trabaja, sino como una complacencia a sí mismo por la tarea realizada. Esta tutela de la estabilidad laboral persigue justamente una posibilidad de real libertad...El segundo presupuesto lo constituye la permanencia del trabajador hasta que sea jubilado o reciba una pensión jubilatoria. Mediante este presupuesto se busca proteger, cuidar en suma, al trabajador, mediante la necesaria información de leyes que protejan su trabajo para que contando con el justo reconocimiento de la empresa y del

Estado, se haga acreedor al derecho de jubilación...Sería simple lirismo todo lo antedicho, si no se encuentran legislados si su cumplimiento no fuera imperativo.⁹⁹

En este orden de ideas el maestro De la Cueva argumenta sobre este principio que "su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad inmediata 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 empleo es la certeza del presente y del futuro... que dignifica al trabajador, porque aquel que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación de su conciencia ética y con el interés de su familia. A la idea de la dignidad, uno de los principios clave de la justicia social... se añade la idea de la libertad del hombre frente al hombre, otro de los principios clave de la justicia social, porque la certeza del presente y del futuro otorga al trabajador la fuerza y el valor de defender sus derechos... En su segundo aspecto, como fuente y garantía de un manejo de derechos del trabajador en la empresa, conviene determinar el sentido del concepto al prolongarse la prestación de trabajo en el tiempo, el trabajador va adquiriendo una cierta antigüedad generadora, a su vez, de diversos derechos que de otra manera no podrían nacer."¹⁰⁰

Así, del primer criterio de justificación tenemos que exalta uno de los principios de la justicia social: la libertad del trabajador como hombre frente a otro. Es decir, "la estabilidad... da un derecho al trabajador y nunca un deber para él. Conforme al artículo quinto de la Constitución, la estabilidad depende de la voluntad del trabajador, es un deber para el patrón porque las hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinadas en la Ley."¹⁰¹

En segundo término, la idea de seguridad social, da sustento a que se considere necesaria para asegurar al trabajador un futuro digno, principio fundamental en nuestra disciplina jurídica.

c) **La adquisición de la estabilidad en el empleo.**- Es la relación entre trabajador y patrón la que actualiza la aplicación de la estabilidad en el empleo, es decir, la prestación del servicio personal y

⁹⁹PALOMINO, Teodosio. Ob. Cit. p.p. 23 a 25.

¹⁰⁰DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. p.p. 219 a 221.

¹⁰¹Ibidem. p. 138.

subordinado de parte de una persona a otra, en ese momento tiene la posibilidad de adquirir el derecho multicitado al año de servicios prestados. Es así que una de las manifestaciones de la estabilidad en la Ley, es la duración de la relación de trabajo por tiempo indeterminado.

El contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado, constituye la regla general en relación con los demás contratos de trabajo reconocidos por la Ley. Lo anterior puede observarse claramente en lo dispuesto por el artículo 35 de la L.F.T. que establece:

"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."

En materia de duración del contrato de trabajo existen dos órdenes: un primero que establece las relaciones de trabajo por obra, tiempo determinado y tiempo indefinido. Por otro lado, en un segundo orden establece la regla general de los contratos por tiempo indeterminado y por excepción, "expresamente establecida", los contratos por obra y tiempo determinados.

Es el artículo en análisis el que refleja la segunda forma antes señalada de instrumentar la estabilidad en el empleo por parte de nuestra Ley.

Coincide la mayoría de la doctrina al señalar que la estabilidad en el empleo no debe entenderse como la permanencia del trabajador por toda su vida, ya que esto implicaría que solo se pudiera terminar por una causa imputable de rescisión; debe entenderse en función de la naturaleza del servicio prestado, es decir, el trabajo no se presta de manera indefinida, sino por el tiempo en que las características de la relación lo permita.

El maestro Hugo Italo comenta al respecto que "...en el caso de las labores temporales, la vigencia del contrato no se deja a voluntad de las partes, sino a la propia naturaleza del servicio..."¹⁰²

Partiendo de esta idea es un acierto señalar que los mismos contratos que señala el artículo 35 de la Ley, como el de obra y tiempo determinado no son excepciones al principio de estabilidad en el empleo, sino modalidades de la misma.

¹⁰²MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. Ob. Cit. p. 51.

d) Modalidades del principio de estabilidad.- El artículo 35 de la Ley nos habla de las dos modalidades de la relación del trabajo en función a su duración: por obra y tiempo determinados y por capital de inversión en minas.

Son los artículos 36, 37 y 38 de la Ley los que muestran que debe entenderse por cada uno de los contratos por obra y tiempo determinados.

Antes de pasar a ver en que consisten estas disposiciones, es importante mencionar la posición de la Suprema Corte sobre estas modalidades a la estabilidad en el empleo.

"Trabajadores, estabilidad de los. Modalidades. Las disposiciones del artículo 24 fracción III de la Ley Federal del Trabajo (artículo 35), consignan la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, como supuesto necesario para la realización de la seguridad social. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución, en primer lugar, la que se refiere a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado, que motiva precisamente la celebración de un contrato por obra determinada, pues sería ilógico que celebrándose el contrato únicamente para efectuar la obra determinada, una vez concluida, el patrón tuviera que seguir pagando un salario por el desempeño de un trabajo que ya no existe. Si la desocupación es una consecuencia natural de la satisfacción de la necesidad, no sería justo, ni lógico, ni posible económicamente, que una vez terminado el trabajo contratado y ya no existiendo materia para el mismo, se obligara al patrón a mantener a un obrero, cuyos servicios no se utilizarán. El segundo caso que la Ley reconoce como causa razonable de disolución es el contrato celebrado por tiempo fijo, cuando el servicio que se va a prestar es transitorio por su naturaleza. En este segundo caso son aplicables las mismas consideraciones que anteriormente se hicieron sobre el trabajo para obra determinada, pero la Ley no descuida la protección del obrero y establece con su artículo 39 que: "Si vencido el término del contrato, subsisten las causas que le dieron origen a la materia de trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren estas circunstancias." Otras causas están fijadas en el artículo 126 del propio ordenamiento. La estabilidad en el trabajo está condicionada en todos los casos a que sea posible económicamente la prolongación del trabajo. Con las disposiciones

que se han analizado, se ha impedido que el patrón, a su libre elección, prive a un obrero de su ocupación." (Jurisprudencia. Apéndice de 1917-1965, 5a. parte, tesis 201, pág. 188 y sigs).

• **Relación por obra determinada.**- Este tipo de contrato atiende a la temporalidad del objeto de la materia laboral, el que, una vez realizado, produce la extinción de la relación laboral.

Hay ocasiones en que la contratación obedece a circunstancias extraordinarias y temporales, en estos casos, tiene lugar el contrato por obra determinada, mismo que finaliza en cuanto termina el objeto del contrato expresamente establecido. Un ejemplo de lo anterior sería el caso de una ampliación de una bodega para almacenar el producto ya elaborado. Otro caso sería el contrato celebrado para manufacturar artículos para surtir un pedido extraordinario y específico.

En ambos casos la relación de trabajo termina de una manera natural, pero este último ejemplo nos da la formalidad que debe revestir dicho contrato: debe estar expresamente especificado.

Así lo establece el artículo 36 de la Ley:

"El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija la naturaleza." De esto depende que efectivamente se trate de un contrato de este tipo y no de otro simulado o de "temporada".

Otra especificación de este tipo de contrato es que debe señalarse expresamente el objeto del contrato, ya que de lo contrario no se podría hablar de un determinado objeto de la relación laboral, y en consecuencia, no se aplicaría la hipótesis final del artículo 36 de la Ley.

- **Contrato por tiempo determinado.**- De acuerdo con el artículo 37 de la ley, el contrato por tiempo determinado puede únicamente estipularse en los siguientes casos: 1) Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, 2) Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; 3) En los demás casos previstos por la Ley.

Este contrato, a diferencia del contrato por obra determinada, que no atiende a ninguna modalidad, es susceptible en algunas variantes, como son el plazo y la condición, cuando la duración de la relación está sujeta solamente al transcurso del tiempo.

Hay autores, como Ramírez Fonseca, que señalan que no hay otros casos previstos por la Ley, pero otro sector señala que como ejemplos de la fracción tres del artículo 37 de la Ley tenemos los casos

previstos en los artículos 193, 195, fracción IV y 305, como en el contrato de trabajo por viaje, en los bosques y la actuación de un artista en una o varias temporadas o en una o varias funciones.

En todos estos casos la duración del objeto del contrato está determinada.

- Contrato para inversión de capital determinado.- El artículo 38 de la Ley regula este contrato al establecer que "las relaciones de trabajo para la explotación en minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado." Es así que la relación de trabajo se terminará cuando se haya agotado el capital invertido.

Los casos anteriores no constituyen excepciones a la misma, pues agotada la materia de trabajo u objeto del contrato, el trabajador deja de tener derecho a que subsista a la relación de trabajo. Los verdaderas excepciones las expondré en apartados siguientes.

e) La prórroga de los contratos temporales.- El artículo 39 de la Ley es otro que expresa el respeto al principio de estabilidad en el trabajo, ya que señala:

"Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia."

Esta disposición condiciona a los contratos que he comentado, al agotamiento de la materia u objeto de trabajo, confirmando el Derecho Laboral a la permanencia en el servicio prestado. En un inicio tenemos un contrato temporal, pero el mismo puede perdurar más allá del tiempo fijado en el contrato. Sin duda este artículo reglamenta la permanencia que sustenta la fracción XXII del artículo 123 constitucional, ya que sólo la relación laboral podrá terminar por circunstancias que hagan imposible la continuación de este vínculo o por una causa de rescisión contemplada por la Ley, siendo en esta última donde se presenta, si es el caso, la petición de reinstalación a favor del trabajador.

2.- LA RESCISIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO.

a) La terminación de la relación de trabajo.- Antes de pasar a la regulación de la rescisión de la relación de trabajo, es importante exponer las formas normales de terminación de la misma. Con base al principio de estabilidad en el trabajo, la relación de trabajo sólo puede terminar por un motivo o

hecho que haga imposible su continuación; no podrá ~~disolverse~~ sino por una causa de terminación o de rescisión previamente regulada por nuestra disciplina jurídica, salvo los casos de excepción que la Ley establece.

Nuestro ordenamiento laboral así lo plasma al señalar en su artículo 53:

"Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes;

II. La muerte del trabajador;

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, y

V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

La doctrina ha dado varias clasificaciones de las causas de terminación de la relación de trabajo, teniendo como común denominador dividir las en dos grandes rubros: ordinarias y extraordinarias. El maestro Hugo Italo presenta una clasificación muy ilustrativa, por lo que la presento a continuación:

I. Terminación ordinaria.

a) Unilateral. 1. La renuncia.

2. Jubilación.

b) Bilateral. 1. Mutuo consentimiento.

2. Vencimiento del término.

3. Conclusión de la obra.

4. Causas estipuladas en el contrato.

c) Causas ajenas a la voluntad de las partes.

1. Fuerza mayor o caso fortuito.

2. Muerte del trabajador.

3. Incapacidad del trabajador.

4. Quiebra del patrón.

5. Las demás causas de extinción de los contratos o imposibilidad (colectivas).

II. Terminación extraordinaria.

1. Despido.

2. Retiro.

III. Causa sui generis de terminación.

1. Clausula de exclusión.

2. Insumisión al arbitraje.

La primera clasificación, es la que expondré en este inciso, empezando por las formas unilaterales: la renuncia y la jubilación. La primera es la manifestación que hace el trabajador debido a que sus intereses así lo exigen, dando por terminada la relación laboral que lo unía con el patrón. Es de mencionarse que no debe existir acuerdo de voluntades, en virtud de que no es forzoso para el trabajador continuar con la prestación del servicio que venía desempeñando si el patrón no acepta su renuncia, ya que la Ley sólo sanciona con responsabilidad civil los posibles daños y perjuicios que ocasionare el trabajador, y en los límites que el mismo ordenamiento señale. La jubilación es el derecho al retiro remunerado a favor de los trabajadores cuando han llegado a un determinado tiempo de servicio y a una edad avanzada.

Pasando a las causas por voluntad de las partes, se habla del mutuo consentimiento, pero en opinión personal, aquí se aplicaría lo que expresé respecto a la renuncia, ya que no es necesario el consentimiento del patrón para que se actualice la terminación de la relación de trabajo.

La tercera fracción del artículo 53 de la Ley, contempla los casos 2, 3 y 4 de las causas de terminación por voluntad de las partes, como son: el contrato por obra y tiempo determinado, y por inversión de capital. Esta disposición reitera la idea que sólo cuando se agote el objeto del contrato expresamente establecido, terminará en forma natural la relación laboral. Por lo que está justificada esta fracción, que se adecua a la idea de estabilidad absoluta propuesta hasta esta disposición por nuestra Ley.

En relación a las causas ajenas a la voluntad de las partes tenemos, en primer término tenemos la muerte del trabajador, la cual al no existir una de las partes se extingue el contrato.

También extingue la relación laboral los estados de incapacidad que puede sufrir, en dado momento, el trabajador por un riesgo profesional o no profesional, pero que lo imposibilita para continuar con el desempeño de su actividad normal.

Otros de los casos de terminación son a los que nos remite el artículo 434 del mismo ordenamiento: fuerza mayor, el caso fortuito, la inestabilidad notoria y manifiesta de la explotación, el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva y la quiebra del patrón legalmente declarada, los cuales sólo se mencionan al no ser materia del presente trabajo.

b) **Alteraciones de la relación de trabajo.**- Después de mencionar las formas normales de la terminación de las relaciones laborales, es momento de analizar las causas extraordinarias llamadas por la doctrina como alteraciones del contrato de trabajo. Estas alteraciones que impiden la continuidad normal de la relación jurídico-laboral, tal y como el proceso de desarrollo de ésta se encuentra previsto en la Ley, alteraciones que pueden ocasionar conflictos entre los patrones y los trabajadores los cuales son de varias clases siendo uno de éstos los denominados "conflictos individuales de naturaleza jurídica", el cual es el único que analizo en virtud de ser el que interesa para el desarrollo de esta trabajo.

Por lo que respecta a lo que se entiende por conflicto de trabajo, existe en la doctrina dos vertientes: la primera que considera exacto definir o dar un concepto de conflicto; la segunda que señala la inconveniencia de dar un concepto incluyendo la partícula que se trata de definir.

Según Krotoschin, los conflictos de trabajo en sentido más amplio son las controversias que surgen en una relación de derecho procesal.¹⁰³

Para Pérez Botija conflicto de trabajo es "toda la serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones laborales. Este nombre puede aplicarse a las diferencias jurídicas que surgen entre las partes de un contrato de trabajo sobre el cumplimiento o incumplimiento de sus cláusulas, así como las infracciones de una ley laboral que no atacan las empresas o los trabajadores."¹⁰⁴

103BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Trillas. México, 1983, p. 41.

104Idem.

En nuestro orden legal aparece tanto la expresión conflicto, aunque en el mismo campo del derecho suelen emplearse, además otras de significado análogo. Así encontramos en la fracción XX del artículo 123 constitucional como "diferencias".¹⁰⁵

De las definiciones anteriores se desprenden las siguientes características y que identifican a un conflicto de trabajo:

En primer término el sujeto que intervenga en un conflicto, por lo menos, debe ser sujeto de una relación laboral; en segundo lugar, la materia sobre la que se da el conflicto debe estar regulada por las normas del Derecho del Trabajo.

Por otro lado estos "conflictos", "controversias" o "diferencias", pueden ser de varios tipos y de acuerdo con el artículo 604 de la Ley tenemos tres clases: a) entre trabajadores y patrones; b) entre trabajadores y c) entre patrones; dentro de estos se subdividen en individuales y colectivos.

Ahora bien considerando la vía procesal en que deben ser ventilados, se clasifican en conflictos de naturaleza jurídica y conflictos de naturaleza económica.

La doctrina da otros tipos de clasificaciones, pero para el efecto de este capítulo, exponiendo la rescisión dentro de nuestra Ley me basaré en la clasificación legal antes señalada.

Dentro de los tipos de conflictos de trabajo, el que se está desarrollando a lo largo de este proyecto lo constituye el conflicto individual de naturaleza jurídica, y pasará a señalar que se entiende por este último.

El maestro Bermudez Cisneros, identifica a los conflictos individuales de naturaleza jurídica como "aquellos que surgen entre dos sujetos de una singular y concreta relación laboral; serán de naturaleza jurídica si la controversia nace con motivo de la interpretación o aplicación de las normas reguladoras de la mencionada relación."¹⁰⁶

Para Trueba Urbina son "las diferencias surgidas entre trabajadores y patrones, con motivo del contrato o relación de trabajo o aplicación de la ley, son individuales y esencialmente jurídicas, pues la pluralidad de trabajadores no le quita el carácter individual al conflicto."¹⁰⁷

¹⁰⁵DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Ob. Cit. p. 75.

¹⁰⁶BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Ob. Cit. p. 43.

¹⁰⁷TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 184.

Partiendo de estas definiciones tenemos que sus características son:

I.- Individual.- El conflicto afecta el interés personal del trabajador o patrón, no afecta intereses de grupo, aunque se de entre varios trabajadores o patrones.

II.- Jurídico.- La naturaleza jurídica del interés en juego significa que el conflicto versa sobre la interpretación o cumplimiento de una norma laboral.

Por lo tanto son conflictos individuales de naturaleza jurídica el retiro y el despido, como formas laborales de la rescisión de las relaciones de trabajo.

c) El despido en la Ley Federal del Trabajo.- En nuestra Ley se identifica a la rescisión con los términos despido o retiro, ya sea que la realice el patrón, ya sea que lo haga el trabajador. En estos dos casos la Ley los identifica con la palabra "rescisión".

El capítulo IV del Título Segundo de la L. F.T., regula la rescisión de las relaciones de trabajo.

La rescisión de la relaciones de trabajo puede realizarse en dos modos: El primero consiste en subordinar la rescisión a una declaración judicial, como se realiza en el derecho común, donde las partes deben ejercitar una acción para que, previo emplazamiento, el juez dicte sentencia, en este caso laudo, decretando la rescisión solicitada, comprobando la causa que motiva su acción. En este caso la relación de trabajo subsiste hasta en tanto se dicte resolución. Por lo que deben cumplirse las obligaciones que se desprenden de dicha relación, como el pago del salario y, relativamente, la prestación del servicio. El segundo método consiste en permitir al patrón separar inmediatamente al trabajador y éste separarse cuando el patrón dé causa para la rescisión.

Del capítulo de referencia se desprende que la Ley acepta los dos sistemas, pero la Corte, a través de Jurisprudencia decretó que el sistema adoptado es el consistente en ejercitar el despido por vía de excepción.

El artículo 46 de la Ley señala:

"El trabajador y el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad."

El trabajador o el patrón pueden disolver en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad en relación con los artículos 47 y 51, los cuales establecen los casos en que el patrón y el trabajador pueden dar por rescindido el vínculo que los une.

El artículo 46 da la oportunidad de que el patrón o el trabajador, de forma unilateral, terminen la relación de trabajo.

El despido se puede dar por una conducta negativa, por no haber observado una determinada conducta en la relación laboral, por haber incumplido con determinadas obligaciones o deberes. El despido también puede ser consecuencia de una conducta positiva, por cometer una conducta que manifieste una causa grave. Al realizar el trabajador este acto u omisión, el patrón está en facultad de separar al trabajador de su empleo.

Ahora, el despido no solo se da por una conducta positiva del patrón, sino que se equipara al despido el hecho de que el patrón impida por cualquier medio que el empleado ejercite el derecho que le otorga su contrato para desempeñar el trabajo, o que se niegue a proporcionarle el trabajo. Pero siempre esto último debe ser comprobado ante la Junta.

Esta es la forma de rescindir el contrato de trabajo por parte del patrón, aunque, como quedó dicho, la doctrina y hasta ciertos Tribunales Colegiados, sustentan la posibilidad del patrón a ejercitar la acción de rescisión.

Lo anterior se fundamenta con ejecutoria de nuestro máximo Tribunal, en donde sostiene el criterio de que la rescisión solo se puede hacer valer por vía de excepción y la cual transcribo a continuación:

"Cuando un trabajador incurre en alguna o algunas de las causas de rescisión previstas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene derecho a rescindirle, sin responsabilidad alguna, el contrato de trabajo que los une y, por lo tanto, derecho a separarlo justificadamente del puesto que desempeña; derecho que si no se ejercita en la forma prevista por la Ley, esto es, mediante la separación del obrero, no puede ejercitarse mediante otra diversa. En consecuencia, si la empresa en lugar de separar al obrero si consideraba que había dado motivos para despedirlo justificadamente, ocurrió ante la Junta responsable, para demandarle la rescisión de su contrato de trabajo, la acción intentada por tal motivo, resultó legalmente inexistente." A.M. 3087/75. Juan Pérez Damian. 30 de agosto de 1976. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez.

Hay opiniones en contra como la de Mario de la Cueva y Francisco Ramírez Fonseca, al señalar éste último lo siguiente:

"Lo normal es que el patrón despida al trabajador cuando decida prescindir de sus servicios; pero puede también, sin despedir al trabajador, demandar ante la Junta la rescisión del contrato sin segregarlo de la fuente de trabajo."¹⁰⁸

Por último y siguiendo con lo aceptado por nuestra legislación respecto a la forma de tramitar el despido del trabajador tenemos como otra característica que el acto unilateral manifestado por el patrón no implica la extinción del vínculo jurídico con el trabajador, ya que este despido está condicionado a una declaración judicial en donde se confirme la validez de dicho acto, es decir, no se perfecciona hasta que la Junta lo ratifique, mientras lo que existe, es una suspensión de esa relación de trabajo. Aunque también se perfeccionará pasados dos meses de la fecha de la separación sin que el obrero haya acudido a la Junta a demandar el despido injustificado (artículo 518).

d) **Causales de despido.**- El fundamento legal del despido se encuentra en el artículo 123 Constitucional, en su apartado "A", fracción XXII, que señala: "El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estar abligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario..."; asimismo el artículo 47 de la L.F.T. establece las causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón, es decir, establece las hipótesis por las que procede el despido.

El maestro Ruiz Berzunza señala una clasificación de los sistemas legales que hay para determinar cuál es la JUSTA CAUSA que motive el despido, siendo tres los principales:

I. Enumeración de las justas causas

II. Existencia de una norma de carácter general, que debe ser interpretada por el juzgado, como ocurre en la legislación italiana.

III.- Existencia de una norma general y, además, en determinados ordenamientos se incluyen las justas causas.¹⁰⁹

El derecho mexicano adopta el primer sistema de la clasificación anterior, pero abriendo la puerta también para la interpretación del legislador al establecer causas análogas a las enumeradas.

¹⁰⁸RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Ob. Cit. p. 48.

¹⁰⁹RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio. Ob. Cit. p. 122.

Mario De la Cueva al respecto comenta en su obra:

"El artículo 46 previene que el trabajador o el patrono podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada... De ahí brota el principio de que cualquiera de los sujetos de la relación de trabajo puede decidir la rescisión, ya que uno u otro puede incumplir sus obligaciones. La Ley consideró en preceptos separados las causas, ya en el trabajador, bien en el patrono; y no es necesario insistir en que las causas o son de naturaleza distinta o están expresadas en forma diferente. "Las causas de rescisión están sujetas a un régimen doble: las señaladas expresamente en la ley y las análogas que estime la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma gravedad. Las primeras se subdividen en causas generales, aplicable a todos los trabajadores... y en causas específicas para cada uno de los trabajos especiales reglamentos por la Ley..."¹¹⁰

Néstor de Buen señala que las causales de despido enumeradas en el artículo 47 de la ley se pueden clasificarse de la siguiente manera:

I.- Dolo

II.- Faltas de probidad genérica

III.- Faltas de probidad específica

IV.- Analogía.

Como ejemplo de la primera tenemos la fracción I del artículo 47:

"Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca..."

Del segundo caso tenemos la fracción II:

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

¹¹⁰DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. p.p. 242 y 243.

Las causas de rescisión específicas están consagradas para los siguientes trabajos especiales: la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza, en el caso de los trabajadores de confianza (artículo 185); la violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancías, en el trabajo de buques y de las tripulaciones aeronáuticas (artículo 208, fracción VI, y 244, fracción IV); la recepción de carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa, en el trabajo ferrocarrilero (artículo 255, fracción I); la pérdida de facultades, si esa pérdida fue resultado de una conducta o actuación imputable al jugador, en el trabajo de deportistas profesionales (artículo 303, fracción II), en el trabajo de autotransporte (artículo 264); en relación a los agentes de comercio (artículo 291); respecto de los trabajadores domésticos (artículo 341) y cuando se trate de trabajadores en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos (artículo 349).

Las hipótesis contenidas en las disposiciones anteriores y las contenidas en las quince fracciones del artículo 47 de la L.F.T., los motivos en que se puede basar el patrón para despedir a su trabajador y que se entiende que hay justa causa. El maestro Guillermo Cabanellas, señala que "...para que pueda calificarse de justa causa la de un despido, tiene que estar concretamente en el ordenamiento positivo, o ajustada a la interpretación que la doctrina y los tribunales le otorguen a las causas formuladas ambiguamente por el legislador...; con enfoque práctico, justa causa de despido es la reconocida expresamente por la Ley o análogas a éstas..."¹¹¹

Ahora bien, no sólo se requiere que se actualice la hipótesis de alguna de las causas señaladas en la Ley, sino un segundo y tercer requisitos: la culpabilidad del trabajador. Para que la Junta determine la disolución del contrato, es necesario que el trabajador haya querido con toda intención el hecho que se le imputa.

El otro requisito es que debe ser voluntario. Para que declare la rescisión de la relación de trabajo debe haber la circunstancia de que el trabajador haya realizado el hecho conscientemente.

No bastan los requisitos anteriores para realizar un despido sino que este debe revestir una formalidad. Esta forma o requisito de validez es la consagrada en el artículo 47 último párrafo que señala:

¹¹¹Citado por RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio. Ob. Cit. p. 123.

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

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

Los requisitos que se desprenden de este artículo son:

I. Darle aviso por escrito.

II. Fecha de la rescisión.

III. Causas de la rescisión.

IV. En negativa del trabajador, pedirle a la Junta que lo notifique dentro de los 5 días siguientes.

Si faltare alguno de estos requisitos el despido estará sancionado por nulidad absoluta, y en consecuencia inexistente, continuando la relación de trabajo en todos sus efectos legales.

En este sentido se expresa la siguiente Jurisprudencia:

Aviso de rescisión de la relación laboral, omisión de la notificación del, por parte de la Junta.

Consecuencias. La presentación oportuna del aviso de rescisión de la relación laboral, hecha por el patrón ante la Junta respectiva, en el que consten la fecha en que se produjo la rescisión del contrato y la causa o causas que se tuvieron para ello, con expresión del domicilio del trabajador y de la solicitud para que se le notifique, y que obedezca a la negativa del trabajador a recibirlo, satisface el requisito del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, no obstante que la Junta no haga la notificación e independientemente de la responsabilidad que por este motivo cabría exigirle; tesis que se funda tanto en el texto expreso de la ley, que ante la negativa del trabajador a recibir el aviso únicamente exige hacerlo del conocimiento de la Junta, como en la circunstancia de que la notificación no depende de la voluntad del patrón y no sería jurídico que por la omisión de la autoridad viniera a considerarse injustificado el despido. Por otra parte, el trabajador no queda en estado de inseguridad jurídica o indefensión, pues el patrón, al contestar la demanda, no podrá alterar los hechos consignados en el aviso dado ante la Junta, en el que deben constar la fecha y causa de la rescisión, mientras que el trabajador estará en aptitud de hacer uso del derecho de réplica y de pedir

la suspensión de la audiencia a fin de preparar las pruebas correspondientes, tal como lo autoriza la fracción II del artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo; con todo lo cual no sólo no se atenta contra el espíritu y el objeto de la ley, sino que, conciliándose intereses respetables, se garantiza a ambas partes el ejercicio de los derechos que aquélla les concede. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el diecinueve de octubre de mil novecientos noventa y dos, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Se puede dar el que, aun teniendo el aviso de despido todos los requisitos legales, se niegue a recibirlo; en esta caso el patrón acudirá a la Junta para hacer de su conocimiento el despido, proporcionando el domicilio el trabajador para que se le notifique.

¿Qué sucede si la Junta no lo hace? Respecto del despido no lo afecta, ya que el párrafo comentado sólo impone la obligación de hacerle participe a la Junta del despido; es ésta la que tiene la obligación de cumplir con la disposición legal. Más aún, el trabajador no quedará en estado de indefensión, en virtud de que, si demanda despido injustificado, el patrón tendrá que exhibir el aviso presentado ante la Junta, al cual no le podrá hacer ningún cambio, ya que obra el original en la Junta respectiva.

3.- LAS ACCIONES LABORALES CONTRA EL DESPIDO INJUSTIFICADO.

a) Conductas del trabajador contra el despido.- Ante el hecho de la separación del trabajador de su trabajo realizada por el patrón, se pueden dar las siguientes hipótesis:

I.- Si el despido es justificado puede o no ser aceptado por el trabajador.

II.- Si el despido es injustificado, también puede ser aceptado o no por el trabajador.

En el primer caso, si lo admite el trabajador, queda roto el vínculo laboral. Ahora, si no lo admite, es decir, que demande su reinstalación conforme a la facultad que le concede el artículo 48 de la Ley, la ruptura se actualizará hasta que cause ejecutoria el laudo que absuelva al patrón de las prestaciones reclamadas por el trabajador, en virtud de considerar el despido justificado; pero tal declaración lo tiene que hacer la Junta respectiva.

En la otra hipótesis, si el despido es injustificado, la ruptura se presenta; bien si el trabajador lo acepta, es decir, no presenta la demanda en el término de 2 meses; bien si al demandar opta por la

indemnización constitucional de 3 meses; bien si el patrón opta por el pago de la indemnización en los casos de excepción que señala el artículo 49 de la Ley; pero el caso que es importante para el presente trabajo es el hecho de que el trabajador despedido demande su reinstalación por existir un despido injustificado y que esté sancionado por un laudo condenatorio.

b) Acciones constitucionales.- Ante la existencia de un despido injustificado, el trabajador podrá optar por alguna de las acciones que otorga la Constitución, en su artículo 123.

La fracción XXII del artículo 123, habla de la reinstalación o cumplimiento del contrato y la de indemnización de tres meses de salario, o sea que únicamente podrá ejercitar alguna de estas dos, mas no ambas, porque son acciones que se excluyen y que por esta razón no pueden ejercitarse simultáneamente debido al fin que persigue cada una de ellas.

La petición de reinstalación persigue la continuidad y vigencia de la relación obrero-patronal, la indemnización provocará la terminación de la relación de trabajo y el pago de las demás prestaciones legales.

Estas dos acciones son características de las obligaciones civiles, siempre y cuando sean de las recíprocas, como lo señala el artículo 1949 del Código Civil para el Distrito Federal. Optando aquél que cumpla con sus obligaciones y no haya recibido el mismo trato de la otra parte, solicitando el cumplimiento forzoso del contrato o la rescisión del mismo.

Lo anterior se da en forma idéntica en el Derecho del Trabajo, pero revestido de las características y principios del Derecho Social, al que pertenece nuestra disciplina jurídica.

Es el artículo 48 de la L.F.T. el que da fundamento a estas dos acciones:

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

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

• **La acción de indemnización.-** Es claro que la acción de reinstalación fue plasmada en la fracción XXII del 123 constitucional, ya que es el mecanismo para darle eficacia al principio de estabilidad en

el trabajo, armonizando mejor con esta idea. Siendo, en consecuencia, la petición de reinstalación el derecho fundamental, pero el artículo 5º de la Constitución no permite el trabajo sin el consentimiento del trabajador, ya que si únicamente existiera aquél derecho, podría ocurrir que el trabajador, en dado momento, se viera en la necesidad de abandonarlo, pues el despido pudo lesionar su dignidad, situación que ocurre frecuentemente y que es contraria a los fines del Derecho del Trabajo. Por esta razón se le dio la facultad de separarse del trabajo, en virtud de que con esto tiene una defensa a la dignidad de la clase trabajadora, como lo plasma el artículo 3º de la Ley.

La indemnización constitucional tendrá efecto hasta que, a través de laudo ejecutoriado, se declare el despido injustificado.

El mayor problema respecto de la ejecución de la indemnización constitucional, consiste en el hecho de que la indemnización se calcula, conforme el artículo 8º de la Ley, tomando "como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en el la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84."

En este orden de ideas, la duración de los juicios y la gran pérdida del poder adquisitivo de nuestra moneda hace que al cumplimentarse el laudo que ordena el pago de la indemnización constitucional, se entreguen al trabajador cantidades irreales, minimizadas, que se apartan de cumplir con su objetivo de reparar el daño causado, en caso de despido injustificado.

- **La petición de reinstalación.**- La segunda acción que puede ejercitar el trabajador y la que constituye la principal manifestación del principio de estabilidad, como ya quedo señalado, es la petición de reinstalación.

El artículo 48 de la ley da el sustento para ejercitar esta acción que busca reincorporar al trabajador despedido injustamente, en el ejercicio de sus derechos que se desprenden de la relación de trabajo de la que forma parte, en caso de ser procedente la acción intentada. Esto último no se da cuando se actualicen algunas de las excepciones que señala el artículo 49 de nuestro ordenamiento jurídico, y que serán objeto de análisis en incisos posteriores.

Por lo que respecta a la forma de hacerla valer, nuestra Suprema Corte de Justicia ha sostenido que el planteamiento simultáneo de las acciones de reinstalación y de indemnización produce la absolución

del demandado ante la imposibilidad de establecer una condena. Asimismo, ejercitar simultáneamente las acciones constitucionales deja al demandado en estado de indefensión.

Por otro lado y sobre la contradicción de las acciones, la Corte a establecido que estas no son acciones contradictorias, sino ALTERNATIVAS, y esto es para el caso de que el trabajador reclame la reinstalación y en su defecto los tres meses de indemnización, ya que lo que el trabajador está manifestando es que demanda la reinstalación y para el caso de que el patrón se niegue a reinstalarlo, que le pague la indemnización, indicando que lo que debe prosperar es la acción primeramente ejercitada sin que se aniquile por el simple hecho de que el trabajador exprese su deseo de que en su defecto se le pague la indemnización.

Ahora, si el trabajador demanda los tres meses de indemnización o en su defecto la reinstalación, en ese supuesto si son acciones contradictorias, porque desde el momento mismo en que se reclaman los tres meses, está aceptando el trabajador la terminación del contrato y por lo tanto no puede suponerse, que aceptando tal hecho también consigne la decisión de continuarlo o prorrogarlo. Es así que la petición de reinstalación es una acción de condena, y como tal debe ser cumplida por el demandado y en su defecto impuesta por la autoridad laboral en un procedimiento de ejecución de sentencia.

4.- LOS EFECTOS DEL CUMPLIMIENTO FORZOSO DEL CONTRATO.

a) Efectos del laudo condenatorio por despido injustificado.- Al hablar del cumplimiento forzoso del laudo, partimos del supuesto de que existe una resolución que o bien, condena al pago de tres meses o bien, a la reinstalación del trabajador y dicha resolución ya está firme, la cual se debe cumplir.

Uno de los efectos de un laudo condenatorio por despido injustificado es el pago de los salarios caídos, como lo señala el segundo párrafo del artículo 48:

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

Si el patrón optó por la indemnización constitucional, solo tendrá derecho a los tres meses de salario y al pago de los salarios caídos, claro está, de las prestaciones que hubiese devengado o que no le otorgue expresamente la Ley Federal del Trabajo.

Los salarios caídos se devengarán desde la fecha del despido hasta que pague las indemnizaciones como manifestación del cumplimiento de un laudo. Esto último se entenderá en los términos del artículo 949 de la ley, el cual transcribo a continuación:

"Siempre que en ejecución de un laudo deba entregarse una suma de dinero o el cumplimiento de un derecho al trabajador, el Presidente cuidará que se le otorgue personalmente..."

Este artículo es muy claro sobre el periodo que comprende el pago de aquellos salarios que se devengaron mientras se dio la suspensión de la relación de trabajo.

Lo dicho anteriormente nos lleva a la conclusión que si el trabajador demanda el pago de la indemnización y el patrón no quiere estar al dudoso resultado del juicio, puede allanarse a la pretensión del trabajador y dar por concluida la contienda al exhibir el importe de los tres meses de salario más el monto de los salarios correspondientes al periodo comprendido entre la fecha del despido y en la que reciba el pago el trabajador.¹¹²

Ahora, si el trabajador demandó la reinstalación también se condenará al patrón de los salarios caídos o vencidos, en el caso de ser procedente.

En este caso el pago de los salarios vencidos será los generados desde la fecha del despido hasta la fecha que señale el laudo para que tenga verificativo el cumplimiento del contrato, salvo que no se realice por causas imputables al patrón; en este caso los salarios comprenderán hasta la fecha en que materialmente se efectúe dicha reinstalación.

Así lo señala la Corte, en la siguiente jurisprudencia:

Salarios caídos, condena a los, cuando el demandado niega el despido, ofrece la reinstalación y el actor la acepta. Debe comprender hasta la fecha que la Junta señala para que tenga lugar la reinstalación del trabajador, salvo que esta no pueda llevarse a cabo por causa imputable al patrón.

¹¹²RAMIREZ FONSECA, Francisco. Ob. Cit. p.p. 191 y 192.

De conformidad con el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, la acción de reinstalación tiene su origen en el despido injustificado del trabajador, y su finalidad es la de que la relación de trabajo continúe en los términos y condiciones pactados, como si nunca se hubiera interrumpido el contrato de trabajo, y que se entreguen al trabajador los salarios que deje de percibir durante el tiempo que dure interrumpida la relación de trabajo; por tanto, cuando en el curso del procedimiento respectivo la parte demandada ofrece reinstalar al actor y éste acepta, la Junta del conocimiento, con apoyo en los artículos 837 y 838 de la Ley referida, debe señalar fecha para que tenga lugar la reinstalación, y esa fecha es la que debe tenerse en cuenta para determinar hasta cuando deben cubrirse los salarios caídos, siempre y cuando en el laudo que se dicte se establezca la existencia del despido y la condena al pago de esos salarios, salvo que la reinstalación ordenada no se haya llevado a cabo por causa imputable al patrón, ya que en ese caso, los salarios caídos comprenderán hasta la fecha en que materialmente se efectúe dicha reinstalación. Tesis de Jurisprudencia 25/94.-Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal, en sesión privada del veintisiete de junio de mil novecientos noventa y cuatro, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Juan Díaz Romero, Felipe López Contreras, Carlos García Vázquez y José Antonio Llanos Duarte.

Siguiendo con la ejecución, es importante señalar desde qué momento se puede solicitar. A partir de la publicación del laudo comienzan a correr los términos necesarios para la ejecución, estableciendo la Ley una clara distinción entre los cumplimientos: el voluntario y el forzoso.

Antes de entrar el cumplimiento forzoso del laudo que condena a la reinstalación, existe la posibilidad del cumplimiento voluntario por parte del patrón.

"En efecto, de conformidad con el artículo 945 de la Ley, los laudos deben cumplirse dentro de las 72 horas siguientes a la que surta efecto su notificación, que de conformidad con la misma Ley, por tratarse de una notificación de carácter personal, deberá empezar a correr a partir del día y hora en que se practique... Es un derecho que se le concede al obligado."¹¹³

¹¹³ROSS GAMEZ, Francisco. Ob. Cit. p. 435

Cabe aclarar que el término concedido por el artículo antes señalado es relativo, en virtud de que hay que dejar pasar el término señalado para la interposición del juicio de amparo. Por lo que, como ya señale, es necesario que se trate de un laudo que esté firme.

Ya teniendo un laudo firme, entonces contarán los 72 horas, que en criterio de las Juntas y aplicando con criterio formalista, no deben incluirse en ellos los días inhábiles, con fundamento en el artículo 734 de la Ley, que previene que en ningún momento se contarán los días en que no puedan tener actuaciones las Juntas, salvo disposición contraria de la Ley; es decir, se requiere que la Ley lo diga expresamente que contarán de momento a momento.

En el caso contrario de que no se de el cumplimiento voluntario por parte del patrón, la Junta, a petición de parte, debe despachar ejecución y señalar fecha para que se realice la diligencia de reinstalación, como expresaré en el punto siguiente:

b) Procedimiento de ejecución en reinstalación.- El artículo 939 dice que el Título Quince atiene a la ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación permanentes y por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

No obstante lo anterior, el mismo precepto aclara que la ejecución se refiere también a los laudos arbitrales, o a los laudos dictados en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las Juntas.

Como ya quedó señalado en el punto anterior, al ser notificada la sentencia a las partes, el patrón puede ofrecer una actitud de conformidad y proceder a dar cumplimiento a dicha sentencia, pero puede ocurrir que no estando conforme con la sentencia, se niegue a dar cumplimiento a la misma; entonces, ante esta rebeldía, es procedente la ejecución del que perdió el pleito.

La ejecución es el cumplir por parte de la autoridad, las prestaciones a las que se condenó al patrón, en virtud de un laudo condenatorio, esto es que la autoridad interviene coactivamente, haciendo que cumpla el patrón por medio de la fuerza del Estado como supremo regulador del equilibrio social.

La ejecución del laudo de reinstalación se llevará a petición de parte. La razón última de este principio es que, en el fondo, la vía de apremio es una acción ejecutiva, y siendo ésta un derecho subjetivo, potestativo, autónomo y público, es lógico, para que se ponga en movimiento sea necesario que lo solicite la parte interesada.

Por lo tanto, al no haber cumplimiento voluntario en los términos de la Ley, la Junta despachará ejecución, ordenando que por medio del Presidente de la Junta se reinstale al trabajador en su puesto en las mismas condiciones de trabajo que en ese momento se tenga en la empresa para el puesto que ocupaba el trabajador despedido; de acuerdo a lo expresado en el artículo 940 de la Ley, que dispone: "La ejecución de los laudos a que se refiere el artículo anterior, corresponde a los presidentes de las Juntas de Conciliación Permanente, a los de las de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita."

La parte final del artículo anterior le da la facultad a las Juntas de los llamados "medios de apremio" para hacer cumplir sus determinaciones. Por lo que al iniciar la ejecución de un laudo que condena a reinstalar al trabajador, el Presidente podrá, si no se actualiza ninguna de las hipótesis del artículo 49 de la Ley, hacer que se realice la reinstalación: entendida esta última como reponer al trabajador en el goce de todos sus derechos que se generan en virtud de la relación de trabajo que fue interrumpida. En dado caso que el patrón se negare a reinstalar al trabajador, deberá pagar los salarios que se sigan generando hasta que cumpla con el laudo. Esta sanción fue determinada por la Corte, en tesis jurisprudencial 25/94, aprobada por la Cuarta Sala. Ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Juan Díaz Romero, Felipe López Contreras, Carlos García Vázquez y José Antonio Llanos Duarte. Jurisprudencia que ya quedó establecida anteriormente.

c) El artículo 519 de la Ley.- Uno de los casos particulares que regula la Ley en relación al cumplimiento forzoso de un laudo ejecutoriado, es el que se da respecto de la reinstalación de un trabajador que ha sido despedido injustificadamente. El artículo 940, como ya vimos, faculta a los Presidentes de las Juntas para ejecutar los laudos. Esta regla general tiene un plazo por lo que respecta a la reinstalación, que se desprende del artículo 519 de la Ley, en su parte final y que a continuación transcribo:

"...Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo."

Este párrafo rompe con la regla general de ejecución de laudos, al otorgar 30 días para que el trabajador se reintegre a su puesto.

Esta situación se regula a petición de parte, en este caso, a petición del patrón que voluntariamente está cumpliendo con el laudo que lo condenó. Por tanto es un derecho del patrón en ejecución de laudo.

Asimismo, el artículo en cuestión tiene por finalidad evitar la generación de salarios caídos que otorga el artículo 48 de la Ley a discrecionalidad del trabajador despedido, el cual, si ya obtuvo un laudo a favor, es de lógico que quiera ser reincorporado en su trabajo lo antes posible, y no asuma otra conducta distinta, la que iría en contra de la finalidad de la Ley.

Cuando expuse las conductas que puede asumir el trabajador en caso de que sufra un despido injustificado, una de ellas era que consintiera tácitamente en aquel acto realizado por el patrón; y hablo de un consentimiento tácito en un sentido formal, ya que el trabajador manifiesta su voluntad en el sentido que el despido fue justificado, en virtud de que no ejercitó acción por despido injustificado en el plazo de dos meses a partir de la fecha del despido.

Por lo tanto es importante establecer en este inciso el artículo 518 de la Ley que establece la prescripción de las acciones de los trabajadores que se ven afectados por un despido injustificado:

"Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación."

Ahora, ya ejercitada la acción y teniendo un laudo condenatorio, la ejecución del mismo también tiene un plazo de prescripción de dos años a partir de que nazca el derecho para solicitar el cumplimiento forzoso, en términos del artículo 519, que también regula el derecho del patrón para establecer un plazo máximo para el cumplimiento del laudo.

Reforzando la idea anterior, existe la siguiente tesis del Séptimo Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito:

Reinstalación: Facultad de la Junta para ordenarla en ejecución de un laudo. Es cierto que el artículo 940 de la Ley Federal del Trabajo, faculta al Presidente de la Junta para ejecutar los laudos. Sin embargo, esa regla general tiene como excepción, el caso comprendido en el diverso artículo 519, fracción III, párrafo segundo del propio ordenamiento legal, que dispone que cuando un laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar a la junta que fije al trabajador un plazo no mayor de treinta días para que se lleve a cabo la reinstalación, apercibido que de no hacerlo podrá

el patrón dar por terminada la relación de trabajo. Consecuentemente, si es a la Junta a la que debe dirigirse el escrito, es ésta la facultada para contestarlo. Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo en revisión 297/91.-María Hortensia Lomeli Mills y otros.-23 de abril de 1991.-Unanimidad de votos.- Ponente: José Manuel Hernández Saldaña.- Secretaria: Sofía Verónica Avalos Díaz.

5.- EXCEPCIONES A LA REINSTALACION (ARTICULO 49 DE LA LEY).

a) **Excepciones del artículo 49 de la L.F.T.-** Al hablar el artículo 49 de la Ley de excepciones a la obligación de reinstalar al trabajador por parte del patrón, se entienden éstas como "procesales". La excepción es el antitético y correlativo de la acción, que en sentido estricto se concreta a invocar un hecho que impida, extinga o transforme el derecho de fondo o de la situación procesal.¹¹⁴

En el caso del artículo en análisis, los supuestos que expresa consisten en excepciones al principio de estabilidad en el trabajo, siendo el más vivo ejemplo del sistema relativo adoptado por nuestra Ley, el cual se desprende de la parte final de la fracción XXII del artículo 123 constitucional: "La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato de trabajo, mediante el pago de una indemnización."

El artículo 49 expresa los siguientes casos de excepción:

"El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones siguientes:

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

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

"III. En los casos de trabajadores de confianza;

"IV. En el servicio doméstico; y

¹¹⁴ibidem. p. 200.

"V. Cuando se trate de trabajadores eventuales."

Estas cinco fracciones tan controvertidas desde la reforma constitucional y legal de 1962, debido a que hace negatoria el derecho al cumplimiento del contrato, como expondré en el capítulo último de este trabajo. "Las anteriores limitaciones juegan en favor del patrón, en el sentido de que, a su capricho, podrá dar por terminada la relación laboral cubriendo las indemnizaciones correspondientes."¹¹⁵

b) Trabajadores con una antigüedad menor de un año.- Es la fracción primera del artículo 49 la que establece esta excepción. Esta constituye el plazo que nuestra legislación establece para considerar a un trabajador como de planta y adquirir el derecho de estabilidad. En este caso es de un año, periodo en que el patrón, podrá despedir al trabajador a cambio de las indemnizaciones del artículo 50 del mismo ordenamiento. Tiempo necesario para que el patrón se de cuenta si el trabajador puede marchar al ritmo de la empresa, ya que en caso de que no tenga el trabajador el rendimiento esperado, cualquiera que sea su categoría o condición, podrá negarse a reinstalar a éste en su empleo. Si los trabajadores tienen en su trabajo un año o más, tendrá la obligación de cumplir el contrato, a no ser que se actualice alguna de las demás hipótesis contenidas en la disposición en cita.

c) Trabajadores de contacto directo y permanente con el patrón.- La segunda fracción del artículo 49 se refiere a la negativa de reinstalar por parte del empleador por los caracteres de las funciones del trabajador, éste esta en contacto directo y permanente con el primero. Esta situación debe ser probada ante la Junta, es decir no se entregó la solución a los patrones sino que corresponde a la autoridad estimar tal situación, es por ello que "tomando en consideración las circunstancias del caso, si es o no posible el desarrollo normal de la relación de trabajo".

Los requisitos para este supuesto son en primer término que entre el trabajador y el patrón, no su representante, haya un contacto directo; en segundo lugar, que dicho contacto directo sea permanente y no ocasional. Estos supuestos deben ser comprobados ante la Junta de conocimiento. Además el contacto directo y permanente debe ser por motivo del trabajo desempeñado por el trabajador o con las características de sus labores. Y como último requisito debe obtenerse una

¹¹⁵DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ob. Cit. p.p. 75 y 76.

resolución donde la Junta, tomando en consideración las circunstancias del caso, considere que no es posible el desarrollo de la relación de trabajo, lo que implica, por otra parte, la necesidad de probar la existencia de las circunstancias, así como que éstas impiden el desarrollo normal de las labores.¹¹⁶

d) **Trabajadores de confianza.**— El fundamento de esta excepción está en las características de las funciones desempeñadas, en virtud de que no se puede obligar a una persona a que continúe depositando su confianza en un trabajador cuando la ha perdido. "En este problema se dan dos situaciones: según el artículo 185, el patrono tiene la facultad de rescindir la relación de trabajo si existe una causa justificable de pérdida de la confianza, en cuyo caso, no incurre en responsabilidad, pero la hipótesis que contempla el artículo 50 es diferente, pues aun cuando no existe motivo razonable de rescisión, el patrono puede, mediante el pago de una indemnización, negarse a reinstalar al trabajador."¹¹⁷

Ahora, no basta con señalar que el trabajador es de confianza, sino que se debe probar que tienes las características que la propia Ley señala para que se considere un cargo de confianza. No será trabajador de confianza por el cargo que así lo establezca, sino por las características de sus funciones. Sólo en los casos que señala nuestro ordenamiento laboral podrá considerarse un trabajador de confianza y al ser una disposición de orden público, aunque se pacte lo contrario en un contrato, no surtirá ningún efecto y se aplicará la Ley.

Por esta razón, es útil transcribir el artículo 9° :

"La categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia, y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o el establecimiento."

Esta disposición trae problemas de interpretación de lo que debe entenderse por actividades de carácter general. El Doctor Baltasar Cavazos señala en su Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada que "es verdaderamente lamentable que este precepto contenga dos párrafos contradictorios."

¹¹⁶RAMIREZ FONSECA, Francisco. Ob. Cit. p. 38.

¹¹⁷DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. p. 261.

"El primero, que es correcto, ya que efectivamente el nombre que se le dé a los contratos no determina la naturaleza de los mismos, contradice el segundo, que previene que determinadas funciones tienen el carácter de confianza sólo cuando tengan carácter general, lo cual no es exacto."

"Ejemplo: en una empresa existen varios contadores; si nos atenemos a lo expresado por el segundo párrafo, sólo sería empleado de confianza el contador general y no sus auxiliares, lo cual resulta absurdo, máxime que la primera parte del artículo determina que no es la designación que se le dé al puesto lo que determina la categoría de confianza el trabajador, sino la naturaleza de las funciones desempeñadas, y es incuestionable que los contadores, aunque no tengan la designación de generales, desempeñan labores de confianza."

Por lo tanto y basándonos en la clasificación de altos empleados y trabajadores de confianza en general, se concluye que tratándose de los primeros es fácil determinar la categoría de confianza, pero cuando se trate de los demás trabajadores de confianza siempre será difícil la determinación.

e) **Trabajadores domésticos.**- La justificación de esta fracción se puede entender en los mismos términos expresados en el inciso "C" anterior, ya que la naturaleza de la relación de trabajo impide obligar al patrón en mantener una convivencia que no va a cumplir con los principios del Derecho del Trabajo. Por lo que se da la facultad al empresario de romperla mediante el pago de una indemnización. Pero siempre atendiendo a la naturaleza del trabajo doméstico.

El maestro Ramírez Fonseca, señala que doméstico viene de domus, casa, de donde resulta que un trabajador se considera como este tipo de trabajador, además de las actividades propias de su categoría, se requiere que dichas actividades se realicen en casa de otra persona o familia.

Por lo mismo -continúa diciendo-, el artículo 331 de la Ley considera que "trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios e inherentes al hogar de una persona o familia." Para agregar el artículo 332, que no "son trabajadores domésticos y en consecuencia quedan sujetos a las disposiciones generales o particulares de esta Ley. I.- Las personas que presten servicios de aseo, asistencia, atención a clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros

establecimientos análogos; y II.- Los porteros y veladores de los establecimientos señalados en la fracción anterior y los de edificios de departamentos y oficinas."¹¹⁸

Los requisitos señalados en el primer párrafo de este punto, son reforzados por criterio de nuestra Suprema Corte: "De conformidad con el artículo 129 de la Ley Federal del Trabajo, se deduce que los servicios prestados por una trabajadora son de doméstica, si esta afirma que las labores de lavandería y planchadora, las desempeñaba en el domicilio de la demandada y no en un hotel, fonda, hospital o establecimiento comercial análogo." A.D. 8896/61. María Torres Velázquez. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

f) Trabajadores eventuales.- El concepto de trabajador eventual se da por exclusión respecto al trabajador de planta.

De la Cueva señala que "son eventuales los que cumplen actividades ocasionales. Mientras los trabajadores de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, por lo tanto, aquellos sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación. Asimismo -agrega- la doctrina le ha dado una última característica: los trabajos de planta son permanentes, lo que quiere decir que son los trabajos que constituyen la vida de la empresa o establecimiento y cuya falta provocaría la paralización..."¹¹⁹

La doctrina, para efectos de este trabajo, es decir, para ubicar al trabajador eventual a quien el patrón puede no reinstalar mediante el pago de una indemnización, corresponde (reiterando la exclusión) a aquel que no reúne los requisitos de trabajador de planta antes señaladas.

Los requisitos señalados por De la Cueva, son con base a los conceptos que la Corte dio sobre trabajador de planta y eventual, en la ejecutoria: Sindicato de trabajadores ferrocarrileros, toca 2903/36/1a., 3 de septiembre de 1936, que transcribo a continuación:

"Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio

¹¹⁸RAMIREZ FONSECA, Francisco. Ob. Cit. p. 41.

¹¹⁹DE LA CUEVA, Mario. EL Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. p. 226.

meramente accidental, cuya repetición sólo puede ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa. De lo antes expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino de que dicho servicio se preste de manera uniforme, en periodos de tiempo fijos; así a ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un trabajo de planta, pero no lo será si solo por una circunstancia accidental, descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial, y concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverá o no a ser utilizado su servicio."

Nuestra ley se refiere a los trabajadores eventuales únicamente en dos artículos; en el artículo 49 antes señalado y en el artículo 127, fracción VII. Este último en relación al reparto de utilidades.

La aplicación de esta fracción es limitada, ya que en un número importante de casos, el empresario, en lugar de hecharse a cuestras un juicio, liquida al trabajador los días que le faltan para concluir su trabajo. La justificación de esta fracción es la falta de categoría del trabajador de planta.

g) **Indemnizaciones por incumplimiento o la obligación de reinstalar.**- En los casos de excepción antes comentados, el patrón que la invoque, tendrá que pagar las indemnizaciones que señala el artículo 50 de la Ley, que a continuación transcribo:

"Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior (48) consistirán:

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

"II.- Si la relación 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 los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones."

Estas indemnizaciones se regulan en el artículo 602 de la Ley de 1931, según fuera la relación por tiempo determinado o indeterminado. (Ahora pasa al artículo 50 comentado).

Existe, en caso de la hipótesis del artículo 49, una doble indemnización: el pago de los tres meses y la responsabilidad que le resulte del conflicto; el caso general son los veinte días por año, que de acuerdo a la Corte, no surgen como consecuencia del despido injustificado, sino por negarse a reinstalar al trabajador al ser la acción ejercitada por él.

h) Cuestiones procesales sobre el artículo 49.- La Ley no señala en que momento se debe hacer valer el beneficio que el artículo 49 brinda al patrón, previo despido del trabajador. Por lo que han sido los Tribunales Colegiados y la Cuarta Sala de la Corte las que señalan los momentos procesales para hacerlo valer, dando en unos casos grandes sorpresas.

La disputa se ha dado en virtud de que el artículo multicitado señala "que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador..." Una posición argumenta que para que exista una obligación de reinstalar, debe existir un laudo ejecutoriado que lo ordene.

En este sentido tenemos al maestro De la Cueva, cuando señala que "en los casos de las excepciones que hemos comentado, el trabajador fue despedido de su trabajo sin causa justificada, pero la Junta de Conciliación y Arbitraje dictó laudo declarando que debía ser restaurado en sus derechos; ello no obstante, el patrono, fundado en alguna de las excepciones, se negó a cumplir el laudo... En consecuencia, el trabajador tiene derecho a percibir una indemnización compuesta de dos partidas: tres meses de salario fijo y una cantidad variable... Si se pregunta la razón de esta doble indemnización responderemos que así lo ordena la fracción veintiuno, pero a fin de justificar esta disposición agregamos que la segunda parte de ella es la compensación por el incumplimiento directo de un laudo."¹²⁰

Otro sector, considera a las excepciones del artículo 49 como procesales, las cuales se tienen que hacer valer en juicio.

El maestro Trueba Urbina opina al respecto lo siguiente: "La disposición anterior es esencialmente procesal, pues establece cinco excepciones que podrá hacer valer el patrón en el juicio laboral,

¹²⁰ibidem, p. 261.

cuando el trabajador ejercite la acción de reinstalación, de manera que el patrón deberá comprobar en el juicio respectivo la excepción de que se trate, correspondiendo a la Junta de Conciliación y Arbitraje dictar la resolución que sea procedente y en caso de que declare eximido al patrón de reinstalar al trabajador, lo deberá condenar a pagar las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 de esta Ley entre cuyas indemnizaciones quedan incluidas los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo."¹²¹ Así el maestro señala que se eximirá al patrón de reinstalar al trabajador a través de un laudo que lo dicte.

En este sentido también se expresa Ramírez Fonseca, al decir que "Si el trabajador demanda la reinstalación y el patrón tampoco quiere correr riesgos, puede no someterse al arbitraje de la Junta e indemnizar al actor, si tiene este una antigüedad menor a un año: si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él, y la Junta estima, teniendo en consideración las circunstancias del caso, que no es posible la relación de trabajo. Si el trabajador es de confianza, si el trabajador es doméstico y si el trabajador es eventual."¹²² El patrón al hacer valer las excepciones anteriores deberá exhibir las indemnizaciones que señala el artículo 50 de la Ley.

La Junta acepta las dos posturas anteriores, ya que tramitan las excepciones del artículo 49 como excepciones procesales, las cuales si se comprueban en juicio, serán procedentes. Es decir, independientemente de que el despido sea injustificado o no, se deben analizar las excepciones y decir sobre ellas.

No obstante lo anterior, la Corte a señalado que las hipótesis del artículo en cita pueden ser tramitadas en el incidente de ejecución de un laudo que considera a la reinstalación del trabajador. Esto en virtud de que no cae en la revocación de sus resoluciones la Junta que decretó procedente dichas excepciones dentro del incidente de ejecución.

6.- LA FUNCION DE LAS AUTORIDADES EN LA REINSTALACION.

¹²¹TRUEBA URBINA, Alberto. Nueva Ley Federal del Trabajo. Reforma Procesal de 1980, p. 41.

¹²²RAMIREZ FONSECA, Francisco. Ob. Cit. p. 172.

n) La responsabilidad de la ejecución de laudos.- El artículo 940 de la L.F.T., establece la facultad de los presidentes de las Juntas para ser los únicos encargados de la ejecución de los laudos:

"La ejecución de los laudos a que se refiere el artículo anterior, corresponde a los presidentes de las Juntas de Conciliación Permanente, a los de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita."

Así es como el presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene una dualidad de funciones, puesto que a la vez que integra el Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje, también es la única autoridad facultada para proveer a la ejecución de laudos, facultad que se hace extensiva para los presidentes de las Juntas de Conciliación Permanentes y a los de las Juntas Especiales.

El presidente es la autoridad responsable de llevar a cabo la cumplimentación del laudo que condena a reinstalar a un trabajador. Aunque, esa facultad, por autorización expresa de la Ley, la delega en el actuario ejecutor que son las únicas autoridades idóneas para llevar a cabo la ejecución.

El actuario en la hora y día señalado para que tenga verificativo la reinstalación, se constituirá en el domicilio del patrón condenado y en compañía del actor, incitará al primero a que reincorpore al trabajador en el puesto que, hasta antes del despido injustificado, realizaba. Claro está que debe ser en las mismas condiciones de trabajo que para el puesto estén en la actualidad dentro de la empresa.

En dado caso que el patrón se negare a reincorporar al trabajador que obtuvo laudo a su favor, se asentará en el acta respectiva, en la que se marque la oposición. Esto sin perjuicio de que los salarios caídos se seguirán devengando hasta en tanto sea cumplido el laudo que ordenó la reinstalación.

Esto último es una de las medidas que ha adoptado la Corte y los Tribunales Colegiados de Circuito, en virtud de que existe una oposición por parte del patrón, y que subsistirá hasta en tanto no se encuentre el trabajador desempeñando su servicio dentro de la empresa en las condiciones y términos que lo venía haciendo hasta antes del despido o separación, sin embargo si las condiciones cambiaron respecto del puesto que desempeñaba deberá el patrón otorgar estas nuevas condiciones

Esta facultad de ejecución del laudo que tiene el presidente de la Junta, por lo que respecta a la reinstalación, tiene una limitación, consistente en que si el patrón lo solicita, se debe apercibir al trabajador que debe reincorporarse a su trabajo en el término de 30 días, contando desde el día

siguiente en que hubiere sido ratificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio, bajo pena de dar por terminada la relación de trabajo.

7.- EL PRINCIPIO DE INAMOVILIDAD EN LA L.F.T.S.E.

El apartado B del artículo 123 Constitucional establece dentro de los derechos mínimos de los trabajadores al servicio del Estado, la inamovilidad en sus empleos, en su fracción IX la cual señala:

"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."

a) El cese de los efectos del nombramiento.- La fracción IX del artículo 123, apartado "B", consagra el sistema absoluto de protección al empleo para los trabajadores al servicio del Estado, llegando más lejos que el apartado "A" del artículo 123.

Cabe aclarar que el apartado "B" del artículo 123, se aplica a los trabajadores de los poderes de la Unión, y los trabajadores del Distrito Federal y Territorios Federales. Por lo que quedan excluidos los trabajadores de las Entidades Federativas y de los Municipios, los cuales se rigen por el apartado "A" o por los estatutos laborales que para tal efecto tengan los Estados.

Ya teniendo el ámbito personal de aplicación del apartado "B", pasó a su reglamentación en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en donde se regula el principio de inamovilidad en el empleo de los burócratas. Cabe hacer la aclaración que en estricto sentido no se trata de la inamovilidad, ya que si permite el cese de los efectos del nombramiento. Por lo que en realidad en la Ley Burocrática lo que se consagra es el principio de estabilidad absoluta o propia, en los términos expresados en el capítulo respectivo, ya que no permite el cese del trabajador sino por causa imputable al mismo, de tal manera grave que se haga acreedor a la sanción antes indicada. Pero por otro lado, no acepta ninguna excepción al principio de estabilidad, como lo hace la Ley Federal del

Trabajo, por lo que la doctrina señala que va más allá en la protección de los trabajadores al servicio del Estado.

El artículo 6° de la Ley Burocrática, es la que establece el derecho de la inmovilidad para los trabajadores de base, y el cual transcribo a continuación:

"Son trabajadores de base:

"Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inmovibles. Los de nuevo ingreso no serán inmovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente."

Por lo que sólo los trabajadores de base gozarán del derecho señalado. La Ley Burocrática es más clara respecto a que se entiende por trabajador de base, situación que, como ya expresé, es obscura en relación a lo que se entiende por trabajador de planta en la L.F.T.

El artículo anterior establece la ubicación del trabajador de base por exclusión, que para efectos de interpretación, es lo más claro que una legislación puede establecer para señalar determinados efectos jurídicos. Así es que son de base los que no se establecen como de confianza por el artículo 5° del mismo ordenamiento.

El artículo 5° establece de manera enunciativa los trabajadores que se consideran como de confianza, carácter que, en contrario a la L.F.T., tendrá el trabajador que su nombramiento tenga señalado como puesto alguno de las fracciones del artículo citado. Es decir, no es la naturaleza de las funciones la que determina el cargo de confianza sino la denominación del puesto que se ocupa.

El derecho a la inmovilidad se adquiere por aquel trabajador de base que tenga más de seis meses prestando su trabajo y que en ese periodo no tenga nota desfavorable en su expediente. Por lo que la estabilidad en el trabajo dentro de la Ley Burocrática, también tiene un tiempo de adquisición, siendo los trabajadores que no tengan esta circunstancia, vulnerables a que el titular de la dependencia los cese sin ningún procedimiento previo, aunque existe una tesis donde se establece que esta circunstancia no exonera al titular de tener una causa justa para la separación dentro de los seis meses; siendo esa justa causa alguna de las enumeradas en el artículo 44 de la Ley Burocrática. Esta tesis se establece en los términos siguientes:

"Trabajadores al servicio del Estado, cese de los, dentro de los seis meses siguientes a su designación. Si bien es cierto que el artículo 4° del estatuto Jurídico en uno de sus párrafos dispone

que los "empleados de Nuevo Ingreso serán de base, después de seis meses de servicio sin nota desfavorable", independientemente de los servicios que a determinada unidad burocrática haya prestado con anterioridad un empleado y que se acrediten con su expediente personal, debe interpretarse que la estipulación legal de referencia no exonera al titular de tener una causa justa para separar a un empleado dentro de los seis meses contados a partir de su designación, o sea, alguna causa de las estipuladas en el artículo 44 del propio Estatuto Jurídico."

Ahora, para que empiece a contar el plazo antes de los seis meses, es necesario que exista un nombramiento legítimo.

Ya adquirida la inamovilidad, el trabajador de base no podrá ser separado de su puesto sino por causa justa en los términos establecidos por el artículo 46 del estatuto burocrático. Esto pone de manifiesto que los burócratas están más cerca del concepto de estabilidad absoluta. El artículo 46 confirma la inamovilidad, señalando los casos en que sólo puede dejar de tener efectos el nombramiento dado a un determinado empleado. Asimismo, establece que la rescisión de la relación de trabajo se debe hacer valer por vía de acción. Situación contraria a lo que establece la L.F.T., como mostraré a continuación.

El artículo 46 de la Ley Burocrática establece:

"Ningún trabajador podrá ser cesado sino por causa justa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

...V. Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:

Estableciendo diez incisos que contienen las hipótesis las cuales, si se aplican a una determinada situación, serán causa de rescisión de la relación de trabajo. Siendo que esta rescisión se debe hacer valer ante el Tribunal Burocrático:

"En los casos a que se refiere esta fracción, el jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma entidad Federativa cuando esto sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción, el Titular de la Dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello está de acuerdo el sindicato correspondiente; pero si éste no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a, c, e y h, el Titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

Cuando el Tribunal resuelva que procede dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos."

Las fracciones a), c), e) y h), antes señaladas determinan los siguientes casos:

"a) Cuando el trabajador incurriere en las faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio...

c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo...

e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo...

h) Por incurrir, habitualmente al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante."

Estas son las causas graves en las cuales el titular puede solicitar la suspensión de los efectos del nombramiento al Tribunal Burocrático cuando el sindicato no da su autorización. El Tribunal resolverá la suspensión previo trámite en forma de incidente.

En consecuencia tenemos que cuando se actualice alguna de las hipótesis que señala el artículo 46, fracción V, el titular podrá demandar cese del trabajador, previa acta que se levante, siguiendo el procedimiento siguiente:

El jefe superior de la oficina deberá levantar una carta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del sindicato respectivo, en la que deberá precisar los hechos ocurridos que sean

causa del cese, la declaración del trabajador afectado y la de los testigos de cargo y de descargo que se propongan; esta acta se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical.

Esta acta, cuando así sea el caso, deberá acompañarse al escrito de demanda interpuesta, junto con los demás documentos que, al formularse ésta se hayan agregado a la misma, estos documentos constituirán los instrumentos base de la acción. Este procedimiento es conforme al artículo 46 bis del ordenamiento señalado, el cual confirma el sistema de la vía de acción para ejercitar la acción de cese de los trabajadores al servicio del Estado.

La acción para que el titular solicite ante el Tribunal el cese de los efectos del nombramiento del trabajador que incurra en alguna de las causas de separación, prescribe en un mes.

b) **Los derechos contra un cese injustificado.**- El artículo 46 visto en el inciso anterior y el 43, fracción III, otorga al trabajador que ha sido separado de su trabajo por una supuesta suspensión o cese, la acción de reinstalación en su empleo.

La fracción III del artículo 43 señala.

"Son obligaciones de los titulares...

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.

En el hecho que el trabajador separado de su puesto sin existir una resolución del Tribunal por alguna de las causas enumeradas en la fracción V del artículo 46, éste tendrá derecho a la reinstalación con las respectivas acciones accesorias, como los salarios caídos.

Estas disposiciones ratifican la existencia de la estabilidad absoluta en la Ley Burocrática, sin existir ninguna excepción al principio, superando a la L.F.T. Aunque hay que aclarar que el apartado "B" del artículo 123 constitucional regula situaciones jurídicas diferentes que el apartado "A" del mismo ordenamiento supremo, teniendo una esencia más administrativa, confirmandose por la autonomía de su estudio, como lo es el Derecho Burocrático.

CAPITULO IV
LA INOPERANCIA DE LA REINSTALACION

1.- LA INEFICACIA LEGAL DE LA PETICION DE REINSTALACION.

a) Idea sobre la estabilidad relativa.- Entablando en forma clara la diferencia entre la estabilidad absoluta y relativa, y viendo que esta última es la que adopta nuestra Ley Federal del Trabajo, aunque nuestro legislador señale que acoge el sistema absoluto con ciertas excepciones que protegen la libertad individual en las relaciones obrero-patronales.

Las posiciones son encontradas sobre la conveniencia de la estabilidad relativa que refleja nuestra Ley, por un lado existe la idea de que la estabilidad es absoluta o no lo es, y por otro, la crítica a esta última.

• Opiniones a favor de la estabilidad relativa.- La estabilidad es un derecho del trabajador para permanecer en el empleo; constituye uno de los principios fundamentales y más importantes del derecho del trabajo. Es un principio de seguridad para el trabajador, quien no padecerá la incertidumbre sobre la duración de la relación laboral de la que es sujeto. La estabilidad depende de la voluntad del trabajador.

"La seguridad en la relación de trabajo, es el armisticio a partir del cual los trabajadores y los patrones pueden colaborar..."¹²³

El sistema traerá consigo prosperidad y por consecuencia desarrollo social, en virtud de que al procurar un empleo digno y permanente a la clase trabajadora, esta será más productiva. Asimismo, como ya expresé anteriormente, con la estabilidad se consigue evitar el despido arbitrario por parte del patrón y la adquisición de derechos de antigüedad del trabajador.

• Crítica a la estabilidad relativa.- "Algunos piensan que el régimen en estudio es de naturaleza contraria al desarrollo económico, ya que, en algunos casos, ampara la lentitud en el desarrollo de las labores y en otros la ausencia de derecho para la separación de elementos improductivos.

"Algunos autores opinan que el concepto anterior atenta contra el equilibrio de los factores de producción y que trascenderá ulteriormente a las relaciones obrero-patronales, de tal suerte que el principio de colaboración logrado a través de los años se perderá. Han llegado a afirmar que constituye una imposición forzosa e intolerable para todos, lo cual obstaculiza las relaciones

¹²³DAVALOS MORALE: S. José. Tópicos Laborales. Ob. Cit. p.25.

laborales... En efecto, resulta antisocial, ya que pretende combatir la inseguridad del trabajador, pero se modifica la idea que se tiene sobre el vínculo, al otorgarle alcances que no debe tener, puesto que la transforma en una relación de derecho público y convierte al trabajador en propietario de su empleo.¹²⁴

En esta posición encontramos la propuesta al sistema relativo del maestro Hugo Italo que señala: "Debemos indicar que... en esa virtud nos oponemos a la estabilidad absoluta sin excepciones, ya que les serían aplicables todas las críticas... No es posible que en todos los casos la sanción aplicable a las separaciones injustificadas se traduzca en la reinstalación obligatoria, en contra de la voluntad del empleado; por esta razón deben examinarse cuidadosamente, de acuerdo con las circunstancias, las excepciones que deben traducirse en sanciones equivalentes al peso de una indemnización.

"Si la separación injusta motiva indefectiblemente que se cubra una suma de dinero a título de daños y perjuicios, se desvirtúa el concepto en estudio, puesto que en ningún caso trae como consecuencia la reinstalación. Por ese motivo debemos pensar que en un régimen de derecho, la estabilidad debe admitir excepciones que puedan cambiarse por sanciones económicas a cargo del patrón, previstas para los casos de violaciones. La estabilidad relativa supera todos los inconvenientes que de ella podría resultar, logra una mayor tranquilidad económica, un incremento en la producción y mejora las relaciones humanas al impedir despidos caprichosos y arbitrarios."¹²⁵

Estas ventajas son las que se consiguieron con un sistema relativo, pero bien aplicado, lo que no ocurre dentro de la Ley Federal del Trabajo, como expresaré más adelante.

El maestro Enquerio Guerrero al analizar las consecuencias de una rescisión injustificada; justifica el sistema relativo, distinguiendo en primer término, el trabajo en pequeñas industrias y el trabajo en empresas medianas o grandes. El maestro señala que en "las primeras resulta muy difícil concebir la posibilidad de que sea forzado el patrón para recibir a trabajar al obrero que había sido despedido, pues es humano entender que en el ánimo de ambos existe un resentimiento que es difícil de superar y que, en cambio, constituye motivo de discordia incompatible con la armonía que debe reinar en el centro de trabajo. En las medianas y grandes empresas, el problema toma características diferentes,

¹²⁴MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. Ob. Cit. p.p. 20 a 22.

¹²⁵Ibidem. p. 23.

pues entonces ya no es el patrón en sí el que pudo resultar ofendido, sino su representante y, entonces la reinstalación podría tener lugar si el trabajador reinicia sus labores en otro lugar de la empresa, dependiendo de otro representante del patrón diferente de aquel que lo hubiera despedido, o sí, por no existir un contacto directo y permanente entre ese representante y el trabajador no hay peligro de que se altere la disciplina en el centro de trabajo.

"En realidad -señala el autor-, tanto los partidarios de la reinstalación obligatoria, como aquellos que sostienen la imposibilidad de reinstalar, sustituyéndola con el pago de una indemnización, tienen en cierta forma razón."¹²⁶

Los primeros contemplan evitar el despido arbitrario de los trabajadores, los que, a pesar de la indemnización recibida, pasaban al grupo de desempleados que son un problema individual y social tan grande.

Los segundos, avisan el marco de la empresa pequeña, en donde la reinstalación resulta afrentosa para el patrón o sus representantes. Asimismo es una fuente de conflictos y puede llegar hasta convertirse en una agresión física o moral y que el patrón, por cualquier razón no cuenta con pruebas para obtener un laudo absolutorio. "Nosotros creemos -concluye el autor- que la Legislación Mexicana ha encontrado una forma que, si no es perfecta, cuando menos ofrece posibilidades muy interesantes para coordinar los puntos de vista de las dos corrientes ideológicas...Por una parte, se sostiene en general la tesis de la estabilidad absoluta en el empleo obligando a los patronos a reinstalar a los trabajadores que hubieren separado injustificadamente. Por otra parte, se excluyó de la regla general a aquellos casos en que se advierten condiciones que no justifican aplicar el criterio absoluto de la estabilidad o en los que se podrían ocasionar trastornos muy serios en el centro de trabajo."¹²⁷

Esta confusión es la misma que sustentaron los legisladores de la Ley de 1970, entre los que destaca el maestro Mario De la Cueva, el cual sostiene que el sistema adoptado por nuestra Ley es el absoluto, salvo aquellos casos donde, defendiendo la libertad individual, se faculta al patrono a indemnizar al trabajador las consecuencias del conflicto, en lugar del cumplimiento forzoso del contrato.

¹²⁶GUERRERO, Enquerio. Ob. Cit. p. 119.

¹²⁷Idem.

El último aspecto en donde se basó el sector que critica el sistema de estabilidad, ya absoluto, ya relativo, es el ámbito procesal para hacer valer la imperatividad del derecho.

Desde la jurisprudencia Oscar Cué, basada en la exposición de motivos de la Ley de 1931, se encuadró a la reinstalación como una obligación de hacer, lo que hacía en virtud de este tipo de obligaciones, imposible su ejecución forzosa, y por lo cual era nugatorio el principio de estabilidad en el empleo al carecer de eficacia la acción de reinstalación.

Esta crítica fue desechada en 1970, antecedendo la reforma de 1962 ya vista. En estas reformas se echó abajo el criterio de la Corte, que basándose en la autonomía del derecho del trabajo y la naturaleza de lo que era la reinstalación (obligación de dar), con estos fundamentos establecieron categóricamente la imposibilidad de la negativa del patrón a reinstalar al trabajador con base a este recurso procesal.

Mario De la Cueva expresa en su obra que en el derecho mexicano del trabajo hicimos una exposición minuciosa de la polémica, en la inteligencia de que siempre defendemos con pasión la obligatoriedad de la reinstalación, ya que considerarla una obligación de hacer es una tergiversación del fenómeno. "pues la reinstalación en el trabajo... no es una operación física, a tomar al trabajador en los brazos y colocarlo en su lugar de trabajo, sino un acto jurídico, la restauración del trabajador en sus derechos, de los que no puede ser despojado: el trabajador cumple su obligación al poner su energía de trabajo a disposición del patrono, pero si éste no lo utiliza o impide su prestación, no puede alegar estos hechos para dejar de pagar el salario."¹²⁸

Por lo tanto el análisis que se realiza en el presente trabajo no va enfocado a que la petición de reinstalación es ineficaz por ser una obligación de hacer, ya que esto ya fue resuelto por la Suprema Corte de Justicia.

A este respecto el Doctor Hugo Italo Morales cubriendo cualquier duda establece:

"En el supuesto y no consentido de que la reinstalación se tradujera en una obligación de hacer, no existe fundamento legal para sustituirla por el pago de daños y perjuicios, ante la negativa de su cumplimiento... Por lo anterior -agrega-, debemos concluir que en la hipótesis de que la reinstalación

¹²⁸DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Ob. Cit. p. 259.

se tradujera en la prestación de un hecho, la negativa del patrón a su cumplimiento permitiría a la autoridad de trabajo su ejecución forzosa, utilizando inclusive los medios de apremio.

"A mayor abundamiento, puede declarar virtualmente reincorporado al trabajador; si el patrón reiterara su negativa, se obligaría al cumplimiento de todas las prestaciones derivadas del contrato."¹²⁹

Pero no es necesario ir tan a fondo, ya que en nuestra propia Ley, junto con el criterio de la Corte, se establece la obligación de acatar el laudo de la Junta.

Ahora el problema es llegar a ese laudo condenatorio, ya que será nuestra legislación, en sus disposiciones respectivas, la que permitirá al patrón que realizó un despido justificado o injustificado, echar por la borda la petición de reinstalación.

b) **Realidad del artículo 49.-** El catálogo de excepciones que presenta el artículo 49 de la Ley, a pesar de tener su fundamento en la libertad individual como principio general, ha sido criticado desde 1962, como ya quedó establecido en este trabajo.

La mayoría expresa que es un catálogo tan amplio de excepciones que en última instancia hacen nugatorio el principio de estabilidad en el trabajo. La doctrina no atacó al sistema relativo de estabilidad adoptado por la fracción XXII del artículo 123 constitucional, ya que es conveniente para conseguir el equilibrio en la relación de trabajo, como quedó establecido en el inciso anterior, sino que es la manera en que se reglamentó en la Ley Federal del Trabajo desde 1931 con el antiguo artículo 124, cuyas fracciones fueron defendidas por el legislador en los términos siguientes:

La estabilidad absoluta no puede ser aplicada en aquellos casos en los que se podría ocasionar problemas serios en el centro de trabajo y, en consecuencia, el desarrollo anormal de la relación de trabajo:

- En primer término debe existir un tiempo para que un trabajador adquiera el derecho de permanencia en su centro de trabajo. En este caso es de un año (fracción I del artículo 49).
- Por lo que se refiere a la posible existencia de trastornos en la relación de trabajo debe ser excepción el caso de aquellos trabajadores que, por las características de su labor están en contacto directo y

¹²⁹MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. Ob. Cit. p.p. 56 y 57.

permanente con el patrón y su presencia dificulta el desarrollo normal de la relación de trabajo. Claro que serán las Juntas de Conciliación y Arbitraje las que apreciaran estas situaciones de hecho y eximirán a los patronos de la obligación de reinstalar a determinados trabajadores.

- También deberá tomarse en cuenta para la no aplicabilidad del sistema absoluto, las relaciones casi interfamiliares que pueden aparecer con motivo de la prestación de servicios. En estos casos se encuentran los domésticos respecto de sus patronos.

- Asimismo y dentro de esta idea que sigue el legislador, se deben encontrar los trabajadores de confianza.

Todos estos casos muestran la existencia de la estabilidad relativa y no absoluta, como afirman los legisladores de nuestra actual Ley. En este sentido expresa José Dávalos al decir:

"Si la estabilidad en el empleo tuviera en nuestra legislación un carácter absoluto, el contrato sería por tiempo indeterminado. Pero dicha estabilidad es relativa esto es, con limitaciones, el contrato hace eco de esas circunstancias."¹³⁰ Al existir en nuestra Ley los contratos por obra y tiempo determinado, es una muestra más del sistema relativo.

Existen posiciones más extremas que considera el artículo 49 de la Ley como una serie de prerrogativas para los patronos, condición que no tiene lugar dentro del Derecho del Trabajo.

El artículo 49 está muy bien estructurado, pero para abrir la puerta al patrón a negarse a cumplir con la petición de reinstalación ejercitada por el trabajador despedido injustificadamente, y más aún, conforme a los nuevos criterios de los Colegiados, a tener la posibilidad de no someterse al arbitraje de la Junta en los casos del multicitado artículo.

El artículo 49 muestra una serie de casos concretos fáciles de identificar, en virtud de que existe una definición legal para ellos, como son el trabajador doméstico, eventual y de confianza, englobando, junto con los trabajadores que tienen una antigüedad menor de un año, una gran parte de la clase trabajadora existente. Pero va mas allá, ya que al no ser trabajadores consignados en las fracciones I, III, IV Y V del artículo 49, el patrón podrá encuadrar al trabajador dentro de la hipótesis de la fracción II de la misma disposición. Es decir, la Ley tiene una serie de casillas sencillas para provocar

¹³⁰DAVALOS MORALES, José. *Derecho del Trabajo*. Ob. Cit; p. 117.

la ineficacia de la petición de reinstalación, pero en el caso que no puedan ser aplicadas, existe la hipótesis consignada en esta última fracción, como expondré en el inciso siguiente.

Por otro lado si la estabilidad en el empleo es un principio del derecho del trabajo, como ya vimos este no puede tener excepciones, ya que estas merman su fuerza jurídica como regidor de un determinado ordenamiento legal, haciéndolo endeble y vulnerable a la existencia de futuras disposiciones que lo minimicen aún más.

Claro está que no es posible señalar al artículo 49 de la ley como contradictorio a nuestra rama jurídica en estricto sentido, en virtud de que su fundamento lo encuentra en el párrafo final de la fracción XXII del artículo 123 constitucional.

Pero en realidad está abriendo una puerta falsa para la ineficacia de la petición de reinstalación. Así lo expresa el maestro Dávalos al decir que "El artículo 49 de la ley, por razón de las circunstancias a las que se ha hecho mención, establece las excepciones a la obligación de reinstalar al trabajador. Estas limitaciones son en detrimento del trabajador, aún cuando el legislador argumenta que es en consideración a la naturaleza de los servicios que presta el trabajador."¹³¹

c) La fracción II del artículo 49.- En general todo el artículo 49 de la Ley está perfectamente realizado para que se aplique sin ningún problema la estabilidad absoluta, es decir, solo se excepcionarán los casos de hecho que se encuadren a las hipótesis previstas en él. Así lo señala Mario De la Cueva en su obra, al señalar que "...la estabilidad nuestra es absoluta, porque esas excepciones derivan de la naturaleza de las cosas o tienden a evitar la negación de ciertos derechos humanos.; deseamos precisar que la enumeración contenida en el artículo 49 de la Ley es limitativa, lo que quiere decir que no podrá hacerse ninguna extensión analógica; y por otra parte, hay que señalar que la interpretación de las excepciones debe ser restrictiva, de tal suerte que únicamente aquellas hipótesis que encajen fácil y plenamente en la excepción, podrán ser admitidas."¹³²

En este mismo sentido se expresa el maestro Ramírez Fonseca, al referirse a la aplicabilidad de la fracción seguida del artículo en estudio:

¹³¹Idem.

¹³²DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 260.

"Es de escasa aplicación el caso que comentamos, pues para que opere deben cumplirse toda una serie de requisitos. En primer lugar, que entre el trabajador y el patrón, no su representante, haya un contacto directo; en segundo término, que dicho contacto directo sea permanente y no ocasional. Además debe el patrón comprobar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje ese contacto directo y permanente, y que tal contacto se relaciona con el trabajo desempeñado o con las características de las labores del trabajador. Y por último debe obtener una resolución de la Junta en la que se estime que, tomando en consideración las circunstancias del caso, no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo, lo que implica, por otra parte, la necesidad de probar ...la existencia de las circunstancias, así como que éstas impiden el desarrollo normal de la relación de las labores."¹³³

Reflexionando en lo señalado por los dos autores anteriores, cabe mencionar; primero que toda disposición legal, para su aplicabilidad es necesario probar que la situación de hecho que se presenta encuadra en esa determinada disposición legal, trayendo con esto, determinadas consecuencias jurídicas, en este caso la terminación de los efectos del contrato de trabajo por actualizarse la fracción segunda del artículo 49 de la Ley. Es así que aún siendo difícil de comprobar, exista en todo momento la posibilidad de que se actualice dicha fracción.

Por lo que se refiere a la limitación de la analogía en este artículo, éste no prueba su aplicabilidad, por lo que al no haber disposición especial, se aplica la regla general, en este caso el artículo 17 de la L.F.T., el cual la admite siempre y cuando no sea contraria a la intención del legislador. Existiendo la posibilidad de que los tribunales del trabajo se auxilien de ella en la interpretación sobre la extensión de esta fracción segunda, al presentar imprecisiones que la hacen confusa, contrariamente a las opiniones de los autores señalados.

En este sentido encontramos varias opiniones, entre las cuales, la del maestro Hugo Italo:

"No estamos de acuerdo, sin embargo, con la fracción II, puesto que su ambigüedad y falta de claridad, provocan confusiones...; debió señalarse la amplitud de la excepción, ya que se abstienen de distinguir a los patrones como personas físicas o morales. En el primero de los casos, es fácil para el empleador demostrar la existencia de relaciones entre las partes que impiden el desarrollo normal del

¹³³RAMIREZ FONSECA, Francisco. Ob. Cit. p. 38.

servicio, ya que siempre existe un contacto directo y permanente; tratándose de personas morales, esta circunstancia no puede demostrarse a menos que se equipare la representación patronal responsable de la separación injustificada, con el patrón mismo; ...en este caso también es difícil para el patrón probar la imposibilidad de reanudación del trabajo en condiciones normales, salvo que el juzgador interprete la Ley con demasiada amplitud y que considere que al que despidió, solo por su carácter de representante patronal, le es aplicable la excepción. Cabe señalar, sin embargo, que a los patrones se les otorga una puerta falsa para negarse a la reinstalación obligatoria, ya que la amplitud que se le puede otorgar al precepto, hace nugatorio el derecho de los trabajadores, puesto que al encontrarse legal en todo lo concerniente al trabajo, es indiscutible que puede caracterizarse la excepción.¹³⁴

De esta idea parto para criticar la fracción multicitada, ya que, aunque es cierto que presenta varios requisitos para que se actualice es, asimismo, correcto, que es la Junta respectiva la que tiene la última palabra.

Una primera crítica es que la fracción da la facultad discrecional al juzgador para que sea él el que estime, "tomando en consideración las circunstancias del caso", si es procedente o no esta fracción. Siendo ésta primera circunstancia la que provoca inseguridad al existir una posición subjetiva, como es el recurrir al arbitrio judicial y sean las Juntas las que aprecien estas situaciones de hecho.

La segunda circunstancia es que esta fracción, muy al contrario de lo argumentado por el legislador, se puede aplicar a un número ilimitado de casos, a pesar de eliminar a las relaciones obrero patronales de las grandes empresas, en donde difícilmente podría haber un contacto directo y permanente del patrón con sus trabajadores y más aún, si el patrón es una persona moral.

Ahora por que digo que el artículo 49 contiene un número ilimitado de casos? La fracción segunda del artículo 49, no se refiere a un caso concreto, como son las demás fracciones fáciles de definir al trabajador a que se refieren. Diferentemente a éstas fracciones, la nuestra se refiere a una situación que se puede dar en determinado momento y que es contraria a las finalidades del derecho del

¹³⁴MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. Ob. Cit. p.p. 78 a 79.

trabajo: "la armonía de la relación de trabajo"; finalidad que textualmente expresa esta fracción como "el desarrollo normal de la relación de trabajo."

Esta finalidad es lo que trata de proteger, entrando la posibilidad de que toda situación que impida ese desarrollo normal, permita al patrón negarse a la petición de reinstalación ejercitada por un trabajador al presentar un caso que, por analogía hace imposible la continuación normal de la relación laboral, tomando como base una fracción aparentemente limitativa y que abra un abanico de posibilidades para que se aplique, gracias a una fuente del derecho del trabajo como es la analogía y que podría ser aplicable en determinado momento por la Junta, muy contrariamente a la opinión del legislador, dada anteriormente.

Tomando como base la exégesis del artículo 49 e interpretándolo conforme al sistema tradicional, es decir, buscando la intención del legislador y por tanto la Exposición de Motivos de la L.F.T. de 1970 tenemos los siguiente:

1.- En primer término no existe en nuestra legislación una disposición expresa que restrinja la aplicación analógica de algún caso que, aún cuando no reúna todos los requisitos de la fracción segunda, pueda impedir el desarrollo normal de la relación de trabajo. En consecuencia el juzgador para resolver la existencia de determinada excepción puede acudir al artículo 17 de la Ley y resolver "tomando en consideración las circunstancias del caso".

2.- En segundo lugar y tomando en consideración que por virtud de la analogía se aplican a los casos no previstos en la Ley, las disposiciones que rigen las analogías y respecto de las cuales exista la misma razón para aplicar la ley, la Junta podría resolver que una determinada situación haría imposible la continuación normal del vínculo jurídico, ya que en ningún momento iría en contra de la intención del legislador para esta excepción y la cual la encontramos en la Exposición de Motivos de la iniciativa de reformas de 1962 que a la letra dice:

"Esta segunda excepción tiene por objeto, por una parte, respetar un derecho del hombre a no tener trato con aquellas personas con las que no quiere vivir y, por otra, tiende a evitar las rupturas de la armonía indispensable para el buen funcionamiento de una empresa".

Por otro lado tiene como fundamento el artículo 17, que señala categóricamente que "a falta de disposición expresa, ...se tomarán en consideración ...disposiciones que regulen casos semejantes..."

Por lo que injusto o no, se podría aplicar, siendo facultad de la Junta calificar si es aplicable en los casos que conozca y que este presente la figura jurídica analizada, si ésta última serviría para calificar un derecho del patrón, sin perjuicio de resolver tomando en cuenta el principio de la dignidad del trabajador, principios consignados en nuestra Ley en los artículos 2º y 3º.

Por último tenemos que la Ley expresamente permite casos análogos, tratándose de la terminación de la relación de trabajo. Este caso lo encontramos en la fracción XV del artículo 47, la cual admite que pueden invocarse otras causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere, y que el patrón las puede invocar para romper la relación de trabajo, pero que será la Junta la que estime tomando en consideración el caso concreto y exima a los patrones de continuar con el contrato. Pues este mismo criterio sigue el legislador en la fracción II del artículo 49 al recurrir al arbitrio judicial y sean las Juntas las que apremien las situaciones de hecho que señala esta disposición, pero con el peligro de que el patrón, al aportar medios de convicción, podrá conseguir que la resolución se incline para su lado, eximiéndolo de la obligación de reinstalar al actor. A respecto comenta el maestro Trueba Urbina que es simulada la preocupación del sector patronal contra la reinstalación obligatoria, la Ley secundaria podrá fácilmente hacerla ineficaz; además, porque la reforma constitucional de 1962 quiebra la rigidez del principio absoluto, lo cual trajo consigo la pérdida de la seguridad formal de un elevado mandamiento de justicia social, como lo es la estabilidad en el empleo.¹³⁵

No existe seguridad jurídica respecto del artículo 49 de la Ley, aunque hay autores que opinan que la seguridad para los trabajadores radica en que habrán de ser las Juntas las que resuelvan.¹³⁶

2.- EL CUMPLIMIENTO DE LAUDOS.

a) Reinstalación del trabajador.- "Si bien es cierto que formalmente la L.F.T. brinda al trabajador dos opciones al momento de ser despedido injustificadamente, en realidad prácticamente se reduce a una sola, ya que en la mayoría de los casos el trabajador pide la indemnización, sabedor del medio hostil que tendría que enfrentar si consigue que la Junta condene al patrón a reinstalarlo.

¹³⁵Citado por: MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. Ob. Cit. p.71.

¹³⁶DAVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Ob. Cit. p. 35.

"No es nada remoto en esos casos que el trabajador reinstalado termine renunciando."¹³⁷

"La opción de la reinstalación es también un derrotero cuesta arriba y no exento de obstáculos. Cuando el trabajador despedido obtiene un laudo favorable..., en la mayoría le espera un medio hostil en el trabajo... Cambiarle de funciones al trabajador, desplazarlos de su lugar de prestación del servicio, congelarlo no pasándole trabajo, o el otro extremo, encargarle trabajo en exceso, son solo algunas de las actitudes que suelen asumirse con el trabajador reinstalado.

Otra situación que a menudo enfrenta el trabajador, consiste en que al momento de cumplirse un laudo que confirma su petición de ser reinstalado, ya tiene otro empleo, en mejores condiciones, y sería absurdo que prescindiera de él para que se dé cumplimiento a una reinstalación poco menos que incierta."¹³⁸

Hay que poner de relieve que la relación jurídica que se da entre el trabajador y el patrón es una relación humana, donde un contrato no es lo único que los vincula, como una serie de derechos y obligaciones entre las partes, sino que se involucran aspectos, actitudes, interrelaciones y conductas afectivas. Estos aspectos se encuentran en toda relación laboral donde existe un contacto directo entre patrón y trabajador. Por esta razón, esta relación no siempre se tensiona por el cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones pactadas, sino por cuestiones paralelas que aunque no están tipificadas en la Ley, no van muy de acuerdo con la relación creada, como puede ser un exceso o falta total de trabajo para que el trabajador desarrolle su actividad, o por otro lado, que este último realice su actividad con determinados vicios que reflejan sus intenciones o resentimientos contra el patrón, es decir, existan faltas de probidad y honradez entre las partes dada la naturaleza misma de la relación. Si esta situación ya existe antes de romper la relación de trabajo por el patrón, la relación laboral al reanudarse reflejará signos más agudos de los aspectos antes comentados siendo contrario a los fines del derecho del trabajo y a la productividad de la empresa.

b) Forma de hacer valer la petición de reinstalación.- Es este aspecto otro de los importantes que se plantean en nuestra disciplina: el momento procesal de hacer valer las excepciones del artículo 49 de la Ley.

¹³⁷Idem.

¹³⁸Ibidem, p. 281.

Siguiendo la mecánica que he venido desarrollando en este trabajo, tenemos que el patrón puede asumir cuatro conductas frente a la existencia de un despido que trajo como consecuencia una petición de reinstalación por parte del actor:

- 1.- Cumplir estando de acuerdo con la petición solicitada.
- 2.- Negarse oponiendo la excepción correspondiente del artículo 49.
- 3.- Negarse a cumplir con un laudo condenatorio.
- 4.- Negarse a someterse al arbitraje por causa del artículo 49 (nueva tendencia).

La primera conducta ya quedó explicada en el inciso anterior por lo que sólo la menciono.

La segunda y tercera la explicaré juntas en virtud de que son los dos momentos en que el patrón puede excepcionarse a la acción de reinstalación con base en el artículo 49 de la Ley.

Así es, existen dos momentos en que la Junta acepta la transición de la excepción basada en el artículo 49.

El primer momento procesal es en la audiencia de demanda y excepciones, ofrecimiento y aceptación de pruebas, considerando a este tipo de excepción como procesal; es decir dentro del proceso laboral para que se resuelva pagando la indemnización correspondiente por la responsabilidad en el conflicto.

El segundo momento en que se puede ejercer el derecho patronal es después de dictado un laudo firme, es decir, dentro del procedimiento de ejecución, pero con la caudalosa consecuencia de los salarios caídos.

Las reglas procesales laborales no establecen nada al respecto, lo que ha provocado posiciones contrarias tanto en la doctrina como en los Colegiados.

Por tanto, en el primer caso señalado estamos ante la presencia de una excepción procesal que, sin atacar el fondo del asunto, deja sin efectos el mismo absolviendo al patrón de reinstalar al trabajador. Pero puede pasar que el patrón mantenga su pretensión de que el despido fue justificado, lo cual no lo acredita debidamente. En este último caso el patrón tiene todavía la oportunidad de excepcionarse dentro del procedimiento de ejecución. En este sentido se expresa la siguiente tesis jurisprudencial:

Junta de Conciliación Y Arbitraje, no incurre en la revocación de sus propias determinaciones, si condeno al patrón a reinstalarlo y en el incidente de ejecución resolvió

eximirlo de esa obligación con fundamento en el artículo 49, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo.

"Si la Junta en el incidente de ejecución de un laudo, en el que se condenó a reinstalar al actor por considerar que fue despedido injustificadamente, resuelve, a petición de la parte demandada, que es procedente eximirlo de esa obligación y liquidar al actor conforme a lo dispuesto por el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, por encontrarse en el supuesto a que alude la fracción I del artículo 49 de la propia ley, la Junta no revoca, con ese proceder sus propias determinaciones, por el contrario, cumple con lo dispuesto por la ley de la materia, ya que el patrón no está obligado a reinstalar al trabajador despedido injustificadamente, cuando éste cuenta con menos de un año de antigüedad.

Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo en revisión 1026/90.- Armando Vázquez Nava.-9 de enero de 1991.-Mayoría de votos.-Ponente: Carolina Pichardo Blake.-Secretaria María Marcela Ramírez Cerrillo.-Disidente: María del Rosario Mota Cienfuegos.

En contra de lo expuesto por el criterio anterior el maestro Ross Gamez señala: "En nuestra opinión no estamos de acuerdo...(con la tesis), por más justo que parezca, toda vez que choca abiertamente con la técnica jurídica, atendiendo a la naturaleza de la acción ejercitada, que es de condena y que busca el establecimiento de una sentencia de la propia naturaleza y no nada más de carácter declarativo. Es difícil aceptar tal criterio..., y en consecuencia la elección no puede hacerse en el laudo una vez declarado el derecho en favor del trabajador. Menos aún sería de aceptarse en el caso de una reinstalación obligatoria, porque una vez dirimido el derecho a favor del trabajador, ...tampoco importa la voluntad negativa de parte del patrón toda vez que, tendría forzosa y necesariamente que hacerse efectivo el cumplimiento de la obligación..."¹³⁹

Pasando a la última conducta que describí en párrafos anteriores como la insumisión al arbitraje por causa de estar presente algún caso de excepción comprendido en el artículo 49 de la Ley, es de señalar que es una nueva tendencia expresada por los Tribunales Colegiados. Este hecho que fue superado desde la reforma de 1962, parece que se manifiesta de nuevo al permitirse por el Poder Judicial Federal, pero que es atacada con los mismos razonamientos de antaño. Como ejemplo de

¹³⁹ROSS GAMEZ, Francisco. Ob. Cit, p. 185.

éstos razonamientos transcribo el del maestro Jesús Castorena: "Esta posibilidad de no someterse al arbitraje, o de no acatar el laudo que se pronuncie, se entiende respecto e toda cuestión que no tenga una definición legal o contractual, o de todo orden, anterior al conflicto, o sea que tratándose de cuestiones ya definidas no cabe la posibilidad de no someterse al arbitraje..., porque entonces el cumplimiento de la legislación del trabajo..., se dejaría al arbitrio de una de las partes, trabajadores o patrones; y como el despido está regulado debidamente por la Ley, cuando como consecuencia del ejercicio de la acción de cumplimiento de contrato medie la condena correspondiente, ni el patrón ni el trabajador podrán eludir dicho cumplimiento, menos negar su sometimiento al arbitraje."¹⁴⁰

Estoy de acuerdo con la idea de que no se puede poner al arbitrio del patrón el cumplimiento de las disposiciones laborales, las cuales deben cumplirse, pero en el caso que nos ocupa no es la Ley sino la interpretación que dan los Colegiados la que permite que sea el patrón el que tenga el derecho de señalar la línea que siga un conflicto por despido justificado. Esta nueva tendencia la trataré en incisos siguientes.

3.- ALGUNAS ALTERNATIVAS PARA LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

En la preocupación por encontrar formas más adecuadas que consigan los fines del principio de estabilidad se han dado propuestas que tienden hacia una relación de trabajo sin posibilidad de despido, sino una rescisión que se haga valer por vía de acción. Situación que trata de limitar la separación caprichosa del trabajador por parte del patrón. Cabe aclarar que las ideas que a continuación señalaré tienden a impedir que la relación de trabajo se suspenda mientras se resuelve el conflicto, pero con la base de que el sistema que siga acogiendo la L.F.T., sea el de estabilidad relativa, lo que deriva en que el patrón podrá seguir poniendo las excepciones que señala el artículo 49 de la Ley, trayendo consigo que, cualquiera que sea la vía para realizar el despido (acción o excepción), tenga este último la posibilidad de terminar la relación de trabajo.

a) La inexistencia del despido.- Dentro de estas ideas mencionaré en primer término la del maestro De la Cueva que se expresa en los términos siguientes: "Las instituciones y normas laborales, se ha

¹⁴⁰CASTORENA, Jesús. Ob. Cit. p. 207.

repetido en millones de ocasiones, buscan constantemente su perfeccionamiento; y el precepto que comentamos (artículo 47) está todavía en la escena, porque aún no se ha alcanzado el ideal de la estabilidad: la idea del despido debe desaparecer, para ser sustituida por un juicio breve sumarisimo, decían nuestros antepasados, no más largo de diez o quince días, en el cual cumpliéndose las formalidades esenciales del procedimiento se solicite la rescisión o terminación de la relación de trabajo; en este periodo, el trabajador continuará prestando sus servicios y percibiendo su salario."¹⁴¹ José Dávalos expresa: "El artículo 47 de la L.F.T. establece las causas por las que puede ser despedido un trabajador, las que hace valer el patrón de manera soberana, unilateral, sin que requiera autorización de las Juntas ... La consagración legal de este sistema unilateral de despido, debe desaparecer; su existencia se remonta a las postrimerías del siglo XIX y comienzos del actual. Permite que el patrón tome una determinación tan trascendente para la vida del trabajador y de su familia, en base a la mera presunción de que exista un causa para despedirlo... Debe sustituirse este pernicioso y anacrónico comportamiento, por la figura del juicio previo al despido..."¹⁴²

El maestro propone que el juicio previo que propone no tenga una duración mayor a diez días, plazo dentro del cual el trabajador seguiría prestando sus servicios y la relación laboral seguiría en los mismos términos, además, si el patrón se negare a someterse a este juicio previo, bastaría este simple hecho para considerar que el despido fue injustificado, con lo que se le daría eficacia al juicio propuesto. Ahora si la causa de rescisión que demandara el patrón fuera de aquellas que la Ley considera especialmente graves, éste podría solicitar la suspensión de la relación de trabajo que se resolvería en cuerda separada, sin perjuicio de la continuación del juicio respecto de la justificación del despido: en caso de que se declare improcedente el despido, el trabajador podrá optar por seguir ocupando el mismo puesto, con las mismas funciones y en las mismas condiciones, o retirarse del empleo con el pago de la indemnización, salarios vencidos y prestaciones correspondientes.

El juicio que explica el maestro Dávalos lo tenemos regulado en el artículo 46 de la Ley Burocrática, la figura del juicio previo al cese; pero en la realidad los servidores públicos son cesados sin que los titulares de las dependencias sometan previamente el conflicto y lo que es más preocupante en este

¹⁴¹Citado por RUSSOMANO, Victor. Ob. Cit. p. 56.

¹⁴²DAVALOS MORALES, José. *Derecho del Trabajo I*. Ob. Cit; p.p. 39 y 40.

caso, es que la jurisprudencia ha hecho una interpretación totalmente contraria al espíritu de la Ley al establecer que la dependencia puede cesar al trabajador y posteriormente justificar dicho despido por vía de excepción, durante el juicio que inicie el trabajador con su demanda.

Otra de las propuestas que se presentan con esta tendencia es la de Juan Soto, que la señala en los siguientes términos: "Pues bien, nos preguntamos si por efecto de la estabilidad debe prevalecer la relación de trabajo, aún en contra de la voluntad expresa, no ya del trabajador, sino en contra de la voluntad de la empresa ¿No se violenta de esta forma la naturaleza de la relación de trabajo, basada en la libre voluntad de las partes..? Sin embargo se ha de reconocer que la conveniencia cordial en los centros de trabajo es una garantía de eficiencia, de buenos resultados económicos; y está basada no solamente en el trabajo justo, sino humanitario, digno de ayuda y respeto entre el trabajador y empresa... Por lo que debería dejarse en libertad a las partes de la relación cuando efectivamente se comprobara que algún o algunos trabajadores son omisos en el cumplimiento de sus deberes, para que se les excluyera de la empresa, sin necesidad del despido, que puede ser injusto para el trabajador, o del juicio laboral que puede ser injusto, para las partes... Teniendo en cuenta que el trabajador puede libremente decidir no prestar más sus servicios, o la empresa no continuar recibidos, dada la trascendencia personal y grupal de tales decisiones puede pensarse en un mecanismo mediante el cual y con la intervención de las autoridades, se dé un tratamiento para que la empresa pueda argumentar sus razones y el trabajador las suyas y en un solo momento, provocarse una resolución administrativa, sin posibilidades de ningún recurso en contra, y fijar según las circunstancias, una liquidación a favor del trabajador, con la cual concluye la relación laboral."¹⁴³

El procedimiento que propone Soto Cerbón debe ser de inmediata realización, dejando de esta forma incólume las necesidades del trabajador y el derecho de la empresa que tiene de administrar su planta de trabajadores. Asimismo establece que el procedimiento que propone no debe confundirse con el pretendido juicio o acción rescisoria que la empresa puede ejercer para lograr el despido legal del trabajador y que ya señalé anteriormente, ya que este último lo critica el autor por ser improcedente y que constituye una solución aún peor que el actual juicio laboral. Lo que propone es que el

¹⁴³SOTO CERBON, Juan. Ob. Cit. p.p. 115 y 116.

procedimiento selleve a traves de una instancia administrativa, quedando en vigor las disposiciones y la teoria de que la acción jurisdiccional sólo para el caso corresponde que sea deseo del trabajador en cuanto al logro de estabilidad de la relación laboral, por medio del juicio de cumplimiento de contrato. Este procedimiento, según Soto Cerbón, superaría las relaciones humanas forzosas e impositivas que se dan con el procedimiento actual, imponiéndoles severas condiciones económicas a la empresa en el caso en que fuera ella quien decidiera la ruptura de la relación laboral o suspendiera al trabajador, pero con todos los perjuicios que esto pudiera suponer. lo efectos serían menos nocivos que los que hasta ahora se han presentado a consecuencia de una política de arrojamiento de la libertad en al duración laboral. También este procedimiento -según el mismo autor- aún cuando es verdad que corta súbitamente los ingresos con los cuales un trabajador sostiene a su familia y cumple su papel social, y que es de tal manera agresivo y trascendente, el tiempo que transcurre en la tramitación de un juicio ordinario justifica cualquier solución que pueda evitar dicha situación, ya que existe el mismo principio de razón, y agravado por el hecho de que las relaciones han sido seriamente lesionadas entre trabajador y empresa, en el caso de que el término del juicio signifique la reinstalación del trabajador a su antiguo puesto, para encontrar un remedio que supere sin lesionar al trabajador, esa ruptura de las relaciones jurídicas y sobre todo humanas, que concluyen con el despido del trabajador o la decisión de éste de dejar de trabajar para la empresa. En éstas justificaciones se basa Soto Cerbón para proponer el procedimiento administrativo al que se refiere y que se tramitaría de la manera siguiente:

1. La disposición en cada caso, de una suma de dinero proveniente del sistema de seguridad social, para ser entregada al trabajador, cuyo presupuesto sería parcialmente sostenido por las empresas. Esta cantidad estaría determinada por las circunstancias que operaran en la separación del trabajador, tanto desde el punto de vista de la empresa como del interesado; y sería entregada sin más dilación, pero con un sistema de registro personal que señalara la frecuencia y los motivos que aquel trabajador ha tenido en casos anteriores, si los hubiere.
2. Se exigirá el cumplimiento de la responsabilidad productiva de las empresas, en los aspectos cuantitativos, cualitativos y de oportunidad y precio en el mercado, con base en la libertad para poder desvincularse de un trabajador negativo.

3. Se podría organizar un sistema de administración de recursos humanos en el nivel nacional, estatal o regional que garantizara la existencia de mano de obra en todos los campos en que se requiere productividad, como una forma de intervención económica del Estado en las empresas. Esta posibilidad podría significar hasta la obligación del empleo de capitales sobrantes, en las utilidades de las empresas, para invertir en las áreas débiles de la economía, con vistas a un fortalecimiento de las actividades sociales del país.¹⁴⁴

b) Desventajas de la vía de acción.- Son varias las alternativas que se dan para conseguir una eficaz estabilidad en el trabajo y de las que se pueden hacer las siguientes reflexiones:

1.- En relación a la idea de reglamentar la rescisión de la relación de trabajo por vía de acción es de hacer notar que: a) Atenta contra el principio de economía procesal porque en todo momento se tendría que poner en movimiento la maquinaria judicial, mientras que permitir la rescisión por vía de excepción se da la oportunidad que se dé lo que a lo largo de este trabajo he manejado como una de las conductas que puede asumir el trabajador despedido: el consentimiento con el despido, dando fin al conflicto laboral; b) La ventilación del juicio sumario mientras que el trabajador sigue prestando sus servicios va en contra de cualquier lógica al ser el objeto de este juicio un problema de relaciones humanas, ya que las partes son desiguales y al haber un conflicto el trabajador no se desempeñará como antes, atacando con esto a la empresa y a él mismo.; c) Comparar la vía de acción que se tramita en el caso de los burócratas es equivocado en virtud del tratamiento que se da con el Estado como señalaré en el siguiente inciso; d) ¿Qué pasa con las excepciones que menciona el artículo 49 de la Ley, al aplicarse este sistema? Si el artículo 47 de la Ley señala las causas de rescisión de la relación de trabajo y sólo por éstas se puede terminar con el contrato laboral, tenemos que el patrón a parte de las causas señaladas en dicha disposición tendría la facultad de demandar la rescisión con fundamento en el artículo 49 de la Ley, siendo las hipótesis contenidas en este artículo causa suficiente para resolver la relación laboral. e) En este sistema se le da al trabajador la posibilidad de conciliar hasta después de un laudo, cuando puede llegar a una negociación con el patrón mucho antes y sin desgastar la maquinaria de los tribunales de trabajo.

¹⁴⁴Ibidem. p.p. 129 a 131.

2.- En relación a la propuesta del procedimiento administrativo para dirimir sobre la conveniencia o no de terminar un determinada relación de trabajo que hace el maestro Juan Soto Cerbón y expliqué en el inciso anterior, comento lo siguiente:

a) El maestro propone una instancia administrativa conciliadora que ya existe, como es la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y en su defecto las mismas Juntas de Conciliación y Arbitraje. Ahora propone esta instancia pero en el fondo deja a salvo la figura del despido como posibilidad patronal, ya que mantiene en su propuesta el derecho de los trabajadores para solicitar el cumplimiento del contrato, situación que presupone siempre un acto de despido; b) la estabilidad no violenta en ningún momento el derecho patronal en la relación de trabajo porque en el derecho del trabajo no es la voluntad de las partes la que rige las relaciones jurídicas, que son disposiciones de orden público no renunciables. Lo que si puede violentar es la relación de trabajo y en consecuencia la productividad de la empresa; c) no se puede dejar en libertad absoluta al patrón para separar al trabajador mediante una negociación en liquidación, ya que ésta debe estar determinada por la Ley, por lo que es innecesario negociarla ya que se presumiría tenencia de derechos, situación que no se puede dar en el Derecho del Trabajo.

Por otro lado, en opinión personal, la propuesta presenta situaciones que si se dan en las relaciones laborales: a) es claro que la L.F.T. presenta libertades a favor del patrón para separar a los trabajadores en sus centros de trabajo, burlando el supuesto principio de estabilidad en el trabajo. Situación que están ratificando los Tribunales Colegiados a través de sus tesis al considerar como causas de inasistencia al arbitraje por parte del patrón la actualización de las hipótesis señaladas en el artículo 49 de la Ley; b) es erróneo pensar que la posibilidad de terminar la relación de trabajo mediante el pago de una indemnización sea una afectación a la supuesta e ineficaz estabilidad del trabajador en su empleo, pues es este principio el que, en ciertos casos, "hace las relaciones humanas forzosas e impositivas" atentando la dignidad del trabajador y la productividad de la empresa; c) el pago de una indemnización deja incólume la necesidad del trabajador aunque sea en forma temporal; d) la liquidación del trabajador no debe quedar sujeta al acuerdo entre las partes sino determinada por la Ley, cerrando cualquier posibilidad de inseguridad jurídica.

4.- EL SISTEMA DE ESTABILIDAD PROPIAMENTE DICHA.

a) Justificación y realidad del sistema absoluto.- En todos los países existe la preocupación de valer por la continuidad de la relación laboral, por considerarse que, en la mayor parte de los casos, la retribución que el trabajador obtiene por sus servicios, constituye su único medio de subsistencia; lo que trae en consecuencia que el principio de la estabilidad en el empleo sea un de los más importantes en toda legislación para darle seguridad al trabajador en su empleo.

Esa seguridad que se debe garantizar al trabajador, es dada a través del ordenamiento jurídico respectivo, que debe, en primer término plasmarlo en su interior y segundo, dar los medios legales que garanticen su cumplimiento.

Esto último se debe de hacer conforme a la realidad económica, política y social de la sociedad regulada, tomando en cuenta los intereses de las partes involucradas. Es así que surge el sistema de estabilidad absoluta, como el mecanismo que permite evitar el despido arbitrario del patrón y garantizar los derechos que se adquieren por la antigüedad, consiguiendo en la sociedad las finalidades anteriormente comentadas; este sistema según los legisladores de nuestra L.F.T., es el adoptado por la misma, aunque la realidad muestra lo contrario. Mario De la Cueva señala que "...la estabilidad nuestra es absoluta, por sus excepciones de la naturaleza de los casos que tienden a evitar la negación de ciertos derechos humanos que exigen el mismo respeto que los derechos sociales."¹⁴⁵

El caso es que no es así en nuestra disciplina jurídica, ya que los casos regulados por el artículo 49 de la Ley son excepciones indiscutibles al principio de estabilidad, que lo único que confirman son las críticas que la doctrina señala al respecto del sistema absoluto en relación al desajuste de las relaciones laborales, como punto de partida, más allá de los derechos humanos, siendo estas críticas tomadas en cuenta para la realización de nuestra Ley y entre las cuales se señalan las siguientes: Algunos piensan que atenta contra el equilibrio de los factores de la producción, trascendiendo hasta cada una de las relaciones laborales, terminando con la idea de colaboración que debe existir en las mismas.

¹⁴⁵DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. p. 260.

Se ha afirmado que constituye una imposición forzosa e intolerable para todos, provocando la obstaculización de las relaciones laborales.

Es así que no se puede considerar al sistema propio de estabilidad como una ideología perfecta, ya que, como ya vimos, provoca la falta de interés real para conseguir una colaboración útil y fecunda.

Otro aspecto es su naturaleza antijurídica. Según ciertos autores este sistema atenta contra la naturaleza contractual de la relación, ya que si fue la voluntad de las partes la que creó la relación, es esa misma la que debe prevalecer para su terminación.

Todos estos puntos fueron los que provocaron la regulación de un sistema relativo de estabilidad en el trabajo.

Pasando al campo del derecho burocrático, disciplina donde se ha implantado la estabilidad absoluta y la forma activa de hacer valer la terminación de los efectos del nombramiento. En este campo del derecho laboral la inamovilidad se ha puesto en práctica sin crisis de gran magnitud y con buenos resultados, en virtud de que la L.F.T.S.E. regula en forma clara la estabilidad en el trabajo y su forma de hacerla valer, sin existir ninguna excepción al cumplimiento del nombramiento por parte de la dependencia de que se trate.

Ahora cabe distinguir que en el derecho burocrático el patrón es el Estado, es decir un ente jurídico que más allá de ser el patrón, tiene la obligación de procurar los empleos necesarios como una de sus principales funciones.

Asimismo la inamovilidad que se da a los trabajadores al servicio del Estado no se puede aplicar a los trabajadores del apartado "A", ya que en el caso de los primeros se puede separar al trabajador y ponerlo en otra área de la dependencia por las dimensiones de ésta y la cantidad de plazas que existen para un mismo nombramiento. Situación que no se puede dar con los trabajadores segundos que prestan sus servicios en la mediana y pequeña empresa, que son los mayoritarios en nuestro país, donde por la naturaleza del trabajo desempeñado, el trabajador no puede ser colocado en otra área con las mismas condiciones para la actividad por la que fue contratado. Es por eso que en el campo que nos interesa no podrían darse tan fácilmente estos hechos, por lo que se reitera esta gran distinción entre los dos apartados laborales de nuestra Constitución y la conveniencia de que para los trabajadores del apartado "A" exista la estabilidad relativa.

En estos términos se expresa el maestro Hugo Italo: "En la práctica el sistema de estabilidad absoluta no es aconsejable si se tienen en cuenta las situaciones que se plantean en la vida diaria; en todo caso, deben expresarse con claridad las causas justificadas de separación..., en esa virtud nos oponemos a la estabilidad absoluta sin excepciones, ya que le serían aplicables todas las críticas..."¹⁴⁶

En este sentido se expresa Guillermo Cabanellas: "La antigüedad protege al trabajador contra la incertidumbre y contra la postergación; le garantiza, cuando ha prestado muchos años de servicios, por colocarlos en condiciones de conocer su verdadera situación. Pero, al mismo tiempo, no protege al patrono contra la ineficacia"¹⁴⁷

Esta argumentación se reafirma con las ideas y propuestas presentadas en el inciso anterior, por lo que respecta a las alternativas para conseguir la estabilidad en el trabajo.

En estas propuestas existe el común denominador de proponer la vía de acción para que el patrón haga valer la rescisión de la relación laboral, eliminando así el polémico despido por un juicio sumarísimo o por una instancia administrativa de conciliación. Pero en éstas mismas alternativas nada se comenta sobre las excepciones del artículo 49 de la Ley, por lo que se da por entendido que deben de conservarse.

Ahora regresando al campo del Derecho Burocrático, a pesar de que el ordenamiento que lo regula establece la vía de acción para hacer valer la rescisión, la jurisprudencia ha vertido la idea de que el titular de la dependencia puede separar al empleado de su empleo y demostrar la causa del cese por vía de excepción previa demanda ante el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje.

Esto demuestra la inconveniencia de la estabilidad absoluta, dejando firme la postura de la recomendable estabilidad relativa.

Claro que ahora se aplica la crítica que señalé en incisos anteriores respecto a la forma "ilimitada" que en la L.F.T. se regula las excepciones que se tienen en relación al cumplimiento forzoso del contrato, llegando a pasar la decisión de seguir o no con la relación de trabajo a manos del patrón, cuando ese derecho debe ser de los trabajadores pero siempre estando presente la posibilidad de que la relación de trabajo que en dado caso se dé de manera impositiva ataque la dignidad del trabajador y

¹⁴⁶MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. Ob. Cit. p. 22.

¹⁴⁷CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho del Trabajo. Ob. Cit. p. 445.

por otro lado la productividad de la empresa, es decir, "ataque el desarrollo normal de la relación de trabajo".

Esta hecho se ha agravado por una nueva tendencia de los Tribunales Colegiados al permitir que los casos previstos en el artículo 49 sean disposiciones que permitan el insometimiento al arbitraje y no solo la posibilidad de negarse a cumplir con un laudo que condena a la reinstalación del trabajador. situación que ampliaré a continuación.

5.- PENA ECONOMICA COMO ALTERNATIVA DE ESTABILIDAD.

Después de ver la realidad en que se encuentra el trabajador con respecto al principio de estabilidad en el empleo, más allá de los efectos prácticos de reponerlos en su centro de trabajo, es la misma Ley la que, valiéndose de la fracción XXII del artículo 123 constitucional, la que hace que sea la petición de reinstalación ineficaz para conseguir la anhelada permanencia en el empleo. Es claro que la tendencia en nuestro país es hacia dejar sin efectos la posibilidad que tiene el trabajador de demandar el cumplimiento del contrato laboral, no de una manera excepcional sino de una manera general, como se a comentado.

a) Nueva tendencia de los Tribunales Colegiados sobre el artículo 49 de la Ley.- Como ya señalé en los incisos correspondientes, el patrón tiene la facultad de hacer valer las excepciones que contempla el artículo 49 de la Ley en dos momentos dentro del juicio laboral: 1) Dentro del procedimiento de ejecución de laudo; 2) Como excepción procesal transitada en vía incidental.

En este último supuesto no se analiza la cuestión de fondo como lo es la justificación u: injustificación del despido, ya que existe un derecho patronal a terminar la relación laboral mediante el pago de una indemnización, que será en los términos del artículo 50 de la Ley. Pero en este caso partimos del supuesto de una demanda laboral ya notificada y que el patrón demandado deberá contestar, es decir, se tiene que someter al arbitraje de la Junta que conozca del asunto.

Pero en la actualidad han existido criterios que dan la posibilidad de no someterse al arbitraje por la actualización de las hipótesis contenidas en el artículo 49 de la Ley, que analizando el fondo del asunto están permitiendo el despido por causas previstas en la disposición anterior, aunque existen tesis jurisprudenciales que dejan sin efectos esta posibilidad:

Despido injustificado del Trabajador.- La Ley no faculta al patrón para efectuarlo.- El artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo no faculta al patrón para despedir injustificadamente a un trabajador que tenga una antigüedad menor de un año, pues a lo que se le da derecho es a negarse a reinstalarlo mediante las indemnizaciones correspondientes. Amparo directo 332/83.- Taide Galván Torres.- 29 de abril de 1983.- Unanimidad de votos.- Ponente César Esquinca Muñoa. Informe 1983. Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Núm. 11, p. 207.

El maestro Ramírez Fonseca contrariando la tesis anterior comenta:

"Nosotros consideramos que es del todo objetable y superficial el criterio del Tribunal Colegiado, pues desde el momento en que el patrón indemniza al trabajador en los términos del artículo 50, es porque, habiendo sido despedido en forma injustificada, está en los supuestos de excepción que señala el artículo 49 de la ley de la materia."¹⁴⁸

Realmente la idea que expresa el maestro es apegada a toda lógica ya que no se puede ocultar el hecho de que el despido se da por parte del patrón teniendo como sustento que el trabajador se encuentra en alguna de las hipótesis del referido artículo y que le servirá para terminar la relación de trabajo existente mediante el pago de una indemnización ya que la separación es injustificada conforme a nuestra legislación, pero es esta última la que lo faculta para hacerlo.

Esta argumentación se basa en tendencia de los Tribunales Colegiados que haciendo una interpretación de la L.F.T. permiten el insometimiento al arbitraje por parte del patrón si el trabajador se encuentra en alguno de los supuestos señalados. Esta tesis es dicto en los siguientes términos:

Arbitraje, negativa del patrón a someter sus diferencias al. Casos en que no es operante. Aún cuando en principio, el artículo 123 apartado A, fracción XXI de la Constitución General de la República, establece en favor de los patrones la facultad de negarse a someter sus diferencias al arbitraje, no debe perderse de vista que este derecho se encuentra limitado a los casos en que las acciones ejercitadas en juicio sean diversas a aquellas que se consignan en la fracción siguiente. Por ende, del análisis conjunto de las fracciones XXI y XXII del apartado "A" del precepto constitucional en cita, se desprende claramente que el patrón no puede negarse al arbitraje: 1. Cuando la acción

¹⁴⁸RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Ob. Cit. p. 37.

ejercitada sea la de despido de un obrero, sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita; y 2. Cuando se trate de una rescisión unilateral de la relación laboral por parte del trabajador, por falta de probidad del patrón o por recibir malos tratos de él, de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. Pero además a esos dos casos claramente señalados debe añadirse un tercer caso, derivado de la propia esencia de la fracción XXI del citado precepto constitucional, pues de su análisis jurídico no puede menos que concluirse que si la insumisión al arbitraje se encuentra vinculada con la terminación de la relación laboral y con el pago de una indemnización, es obvio, que el patrón también carezca de ese derecho constitucional cuando no pueda negarse a cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización, que son aquellos casos diversos a los establecidos en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo. En ese orden de ideas acorde a lo dispuesto por el artículo 123, apartado A, fracciones XXI y XII de la Constitución General de la República, y a lo dispuesto por el numeral 49 de la Ley Federal del Trabajo, este Tribunal Colegiado estima que el patrón sólo tendrá derecho a negarse al arbitraje en los conflictos individuales de trabajo, cuando además de no tratarse de un despido o de una rescisión unilateral de la relación laboral por parte del trabajador: Se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año; o se haya comprobado ante la Junta de conciliación y arbitraje, que el trabajador por razón del trabajo que desempeñe o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con el patrón, y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo, o se trate de trabajadores de confianza, de servicio doméstico o eventuales. Cabe añadir que el patrón podrá negarse en los conflictos económicos de naturaleza colectiva, porque no están comprendidos dentro de los casos de excepción previstos por el artículo 123, apartado A, fracción XXII de la Constitución General de la República. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEGUNDO CIRCUITO. Amparo directo 10/90.-Universidad Autónoma de Sinaloa.-20 de marzo de 1990.-Unanimidad de votos.-Ponente: Eliseo Gustavo Araujo Arriaga.-Secretario: Miguel Izaguirre Ojeda. Esta tesis dentro de su confusión ya que habla en primer término que no es aplicable el derecho que concede la fracción XXI del artículo 123 constitucional cuando se trate del despido de trabajadores y luego señala que si es aplicable siempre y cuando se trate de trabajadores que se encuentren en los

supuestos del artículo 49, establece la posibilidad del insomtemimiento al arbitraje, que se perfeccionará si el patrón paga en la indemnización del artículo 50 de la Ley.

Por lo tanto si el trabajador demanda la reinstalación y el patrón no quiere correr ningún tipo de riesgos, puede no someterse al arbitraje de la Junta e indemnizar al trabajador, si este es de los señalados en dicha disposición legal.

b) La pena económica como medio eficaz de conseguir la estabilidad en el trabajo.- En el inciso anterior señalé la nueva tendencia de la posibilidad del insomtemimiento al arbitraje en caso de conflicto en donde el actor reúne alguno de los requisitos del artículo 49, pero como también ya expresé anteriormente este artículo no solo se limita a los casos en él consignados sino a través de su obscura fracción segunda, se pueden encuadrar ilimitadamente casos que cumplan con la intención que persigue la disposición. Por lo tanto la posibilidad que tiene el patrón en el caso de un conflicto de los antes señalados no es una facultad que se limita a unos cuantos casos sino que es una posibilidad que se puede dar siempre, es decir, haciendo ineficaz la petición de reinstalación en todo momento, y si vamos más allá, a la facultad de despedir al trabajador que presta sus servicios en la mediana y pequeña empresa en todo momento.

Por otro lado he sustentado la idea que el despido por sí, tratándose de los trabajadores de la mediana y pequeña empresa, rompe el desarrollo normal de la relación de trabajo, la cual después de un conflicto, se agrava aún más si se retoma de manera impositiva, atacando por un lado la dignidad y libertad del trabajador como principio de nuestra Ley y por otro lado se ataca a ese patrón que, por las dimensiones de su empresa, no tendrá garantizada la probidad por parte del primero, afectando la productividad de la empresa con consecuencias laborales para los demás.

Es por eso que basado en éstos dos sustentos y defendiendo el fin que persigue la L.F.T. como es el desarrollo normal de las relaciones laborales, hemos visto la inconveniencia que en la práctica resulta de materializar la reinstalación del trabajador que ha sido despedido, asimismo he sustentado la ineficacia de la petición de reinstalación por la puerta tan amplia que nuestra ley abre a través de su artículo 49 y por último como la estabilidad absoluta puede atentar contra la dignidad del trabajador e ir en contra de la productividad en la empresa.

Todas estas situaciones se desprenden de un conflicto de pretensiones encontradas surgidas en determinado momento, y por lo que la ley debe interceder para solucionarlo en forma total pero que en la mayoría de las veces una solución que aunque es legal puede resultar injusta. Esta resolución presupone una determinada actividad jurisdiccional que en dado caso se podría evitar.

Por esta razón es importante partir de la idea de que el "Derecho" debe ser "preventivo" y no "curativo". Un orden jurídico tiene más trascendencia cuando provoca que la sociedad conviva dentro y la cumpla, que cuando tiene los mecanismos para hacerlo cumplir coactivamente. El primer caso puede denotar cierto idealismo, pero un marco legal debe ser reflejo de una determinada sociedad que a través de su continuo proceder se vuelva obligatorio para la misma, siendo una fórmula más difícil de conseguir pero que tiene mejores resultados.

Partiendo de esta idea, propongo que no hay que llegar a la petición de reinstalación para conseguir la anhelada estabilidad en el trabajo, sino un freno económico que haga que el patrón desista de la idea de llegar a despedir a un trabajador y que, si en un último caso ese es su deseo porque no puede continuar "el desarrollo normal de la relación de trabajo", tenga el trabajador la seguridad económica que aunque temporal, le de tranquilidad en un porvenir y cumpliéndose el principio de dignidad para el trabajador.

Ahora, ese freno económico no es algo nuevo, sino lo tenemos regulado en nuestra Ley como la indemnización a la que se refiere el artículo 48 de la L.F.T., ya que esta indemnización cumple con todas las finalidades que se consiguen con la estabilidad en el empleo, desde su propia naturaleza preventiva, y de aquí parto para sustentar esta idea.

c) La naturaleza preventiva de la indemnización por despido.- Existen varias teorías sobre la naturaleza de la indemnización por despido, pero la más generalizada es la que señala su naturaleza preventiva. Ha sostenido Unsain la naturaleza de la indemnización por despido en éstos términos, afirmando que ésta aparece vinculada al concepto de desocupación; señalando que es imperativa de paro forzoso porque pone un freno económico al deseo del empleador de desprenderse del personal; remedia, al menos en parte, y durante un tiempo, la situación del empleado despedido permitiéndole

hacer frente a la necesidad de la vida, por lo que también tiene algún parecido -y naturalmente, pocas diferencias- con una de las prestaciones del seguro de desocupación.¹⁴⁹

Dentro de esta postura encontramos a Ramírez Gronda y afirma que es acertada la posición de Unsain, "por cuanto admite que, al lado de una previsión contra el paro, debe verse una medida preventiva contra la desocupación, en razón de aquella influencia que debe ejercer el ánimo del empleador que se dispone a cambiar o reducir el personal por cualquier motivo, incluyendo el puramente arbitrario."¹⁵⁰

Es así que este tipo de indemnización debe ser tal que asegure al trabajador del riesgo laboral del despido; y siendo basamento la idea de que del interés de la previsión supere a cualquier otro, pues trata de remediar una angustia y de proveer transitoriamente a la subsistencia del trabajador cuando este debe buscar otro empleo por haber sido separado injustificadamente de su trabajo.

El maestro Guillermo Cabanellas manifiesta su idea en este sentido:

"La posición que ve en la indemnización por despido una protección contra el desempleo resulta, a nuestro parecer, lo más acertado, aún cuando no sea completo. Evidentemente todo individuo trata de rehuir a lo aleatorio, tendencia mayor aún por parte de los trabajadores, que solo cuentan normalmente para subsistir con los medios que le produce su actividad, al empleo de sus fuerzas, su capacidad e inteligencia en una labor. El trabajador que ha procedido lealmente, y que por el solo capricho o arbitrariedad del patrón queda despedido de su empleo, debe ser suficientemente garantizado, por un principio de justicia, hasta que encuentre nueva colocación. Esta garantía debe estar a cargo del patrono culpable...

"Así constituye indudablemente un preventivo contra el paro e integra, en esa forma, un complemento de la indemnización..." por despido injustificado, y cabe agregar que su fundamento está dado por el derecho a la estabilidad en el trabajo.¹⁵¹

Partiendo este sustento tenemos que la indemnización propuesta cumple con los objetivos primordiales del principio de estabilidad en el empleo.

¹⁴⁹ Citado por CABANELLAS, Guillermo. Ob. Cit. p. 437.

¹⁵⁰ Idem.

¹⁵¹ Ibidem, p. 440.

1.- Cumple el primer objetivo de atacar el despido arbitrario por parte del patrón dando seguridad al trabajador en su trabajo. Pero no por tener un mecanismo coactivo de control, sino por ponerle una disyuntiva al patrón para pensar bien las consecuencias de un despido injustificado, es decir, un medio preventivo.

Hay que partir de la idea de que el trabajador ya no se puede ver como tal en la empresa, sino como una parte esencial de los factores de producción que entrega su energía y por lo cual se convierte en creador de determinado producto y servicio, siendo que al ser separado de su centro de trabajo tenga el derecho a una parte en la participación del capital acumulado por su trabajo.

2.- Consigue el segundo objetivo de un medio decoroso de vida y la garantía de la misma al tener seguro su trabajo, porque sabe que la Ley solo permite al limitar al patrón económicamente, de realizar su caprichosa voluntad. Asimismo llegado el caso, de terminar la relación laboral por no poder darse su desarrollo normal, de tener garantizado su sustento; y es real esta idea, ya que no podrá ser atacada con la crítica consistente en que ninguna indemnización podrá ser o dar mayor seguridad que el trabajo mismo. Esto lo podríamos sustentar en otro país, pero no en el nuestro donde el salario bajísimo no sustituye de ninguna manera la inseguridad económica de la clase trabajadora.

3.- La propuesta de la indemnización no es contraria a la finalidad de la estabilidad en el trabajo consistente en que a través de esta se consigue la antigüedad que produce la adquisición de derechos de los trabajadores en la empresa, ya que el trabajador separado injustificadamente mantendrá su antigüedad durante seis meses, y la cual tendrá que ser respetada en el nuevo centro de trabajo, es decir, una antigüedad acumulativa regulada en una forma que mas adelante expondré.

Estas ideas se han ido reflejando en los criterios sustentados por los Tribunales Colegiados al permitir, como ya expresé, el insometimiento al arbitraje mediante el pago de una indemnización por existir algunas de las hipótesis del artículo 49 de la Ley. Situación que al darse, ya es real, alejándose del cumplimiento forzoso del contrato ¿Será que se están dando cuenta del desgaste y efectos que dicho cumplimiento produce en una relación de trabajo? Es por eso que la idea sustentada no se está alejando mucho de la realidad que estamos viviendo.

d) Reglamentación de la pena económica.- Al ya expresar los sustentos en que descansa la propuesta presentada, ahora paso a detallar la manera en que se podría reglamentar en la L.F.T., pero dentro de la teoría sustentada por nuestra Ley.

I.- En primer lugar y como ya expresé, el monto de la pena económica por separación injustificada del trabajador no puede determinarse conforme al caso concreto, sino que debe ser determinable en los términos de la L.F.T., ya que de no ser así, no habría seguridad jurídica y se rompería el principio de igualdad.

En este contexto la indemnización se calcularía en los términos del artículo 50 de la Ley, es decir, contendría las siguientes prestaciones:

I Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado de más de un año la indemnización sería una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por año de los años siguientes en que hubiere prestado sus servicios.

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

Es decir, la indemnización que señala el artículo 49 para que en caso de negativa de reinstalación, se aplicaría en nuestro caso de despido en una forma general.

Beneficio que sería más amplio que el otorgado por la Ley actual, ya que si en estos momentos el trabajador pide la indemnización en un juicio por despido injustificado no tiene derecho a los veinte días por año. Situación que hoy día desmiente la supuesta opción que el artículo 48 le da al trabajador despedido injustificadamente, al otorgarle el derecho de pedir la indemnización o la reinstalación. Además el patrón deberá pagar doce días por año como prima de antigüedad en los términos del artículo 162 de la Ley.

Esta indemnización la tendrá que pagar a todo trabajador que no sea de los casos de excepción que expreso a continuación.

2.- Los casos de excepción se reducirán en dos: a) Trabajadores eventuales y b) trabajadores menores a un año de servicios. En estos dos casos, el patrón tiene la libertad de despedirlos a través del pago únicamente de 3 meses de salario. Esto con base a que la estabilidad es un derecho que da la permanencia en el trabajo. En este orden de ideas se tendría que reformar el artículo 49 para quedar solo los dos casos antes señalados como posibilidad que tendría el patrón a no pagar las indemnizaciones del artículo 50 por despido injustificado, dando por terminada la relación de trabajo y respetando la regla general de la división indeterminada de la relación.

3.- La forma de dar por terminada la relación laboral sería a través de un incidente ante la Junta respectiva, y mediante el pago de la indemnización, que en caso de negativa del trabajador, tendría que ser notificada en los términos del último párrafo del artículo 47 de la ley, consignando la pena económica o indemnización. Es así que en caso de una demanda por despido injustificado, existen dos conductas que el patrón puede adoptar: una consistente en excepcionarse señalando que el despido es justificado y una segunda consistente en que mediante el pago de la indemnización, pida la terminación de la relación.

Es así que en caso de un despido que no presuponga ninguna pena económica señalada, el trabajador tendrá el derecho de solicitar el pago de la indemnización correspondiente. Con lo que se tendría que plasmar en los términos anteriores dentro del actual artículo 48 de la Ley.

4.- Se tendría que modificar la fracción XXII de la misma disposición que actualmente señala en cuanto a nuestro tema lo siguiente:

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

Tendría que desaparecer el último enunciado, ya que no sería de manera excepcional sino general la posibilidad de dar por terminada la relación de trabajo mediante el pago de la indemnización propuesta si no presupone una causa de rescisión reconocida por la L.F.T.

Claro que atento a la finalidad del Derecho del Trabajo, se dejaría la posibilidad al trabajador de solicitar su reinstalación mediante una acción ante las Juntas, y que se daría si no fuera en contra del desarrollo normal de la relación de trabajo.

Esta sería la forma en que quedaría el marco legal que regule la forma de terminar la relación de trabajo mediante el pago de una indemnización que, por su cuantía, constituiría un freno económico que conseguiría los objetivos del principio de estabilidad en el empleo, como "aquel derecho del trabajador de permanecer en su trabajo siempre y cuando no haya una causa justificada de rescisión o atente contra el desarrollo normal de la relación laboral.

6.- EL SEGURO DE DESEMPLEO.

Este mecanismo de prestación de seguridad social ya está incluido en la propuesta, ya que como expuse anteriormente, la naturaleza de la indemnización por despido injustificado es la de atacar el desempleo poniendo un freno económico al patrón para evitar el despido arbitrario libre.

Ahora, en caso de que el patrón prefiera terminar la relación de trabajo por no poder desarrollarse normalmente, tendrá que garantizarle al trabajador su subsistencia al menos en forma temporal y mientras encuentra otro empleo. Esta indemnización cumple así el objetivo de un supuesto seguro de desempleo, que solo puede darse en aquellos países donde pueden mantener una seguridad social fuerte al contar con recursos necesarios para la asistencia social. Ahora bien, en países como Estados Unidos, el seguro de desempleo tiene una duración de seis meses, tiempo más que suficiente para conseguir donde colocarse y seguir su vida productiva.

Partiendo de esta regulación, podemos afirmar que el pago de la pena económica al trabajador despedido injustificadamente, es suficiente para garantizar su solvencia en un periodo, que aunque no tan extenso, si es muy cercano a los seis meses regulados en el derecho anglosajón.

Es importante resaltar el monto de la pena económica por despido que manejo en mi propuesta, ya que se ha tomado en cuenta las condiciones actuales de costo de la vida y los bajos salarios existentes y más aún dentro de esta profunda crisis en la que estamos viviendo. Por lo tanto no podemos hablar todavía sobre la posibilidad de la existencia de una rama más de la asistencia social, como sería el seguro de desempleo, ya que la institución encargada de las prestaciones a los trabajadores que

pertenecen al apartado "A" del artículo 123 de nuestra Constitución, se encuentra en crisis, como lo demuestra la reforma constitucional y legal que ha permitido que los fondos para el retiro los administre los particulares y no como se venía dando a través del Instituto Mexicano del Seguro Social. Asimismo existe una enorme déficit público y bajo ingreso por vía de impuestos que hace imposible que el Estado contribuya para la existencia de este tipo de seguro; aunado a la mala situación de la empresas lo que imposibilita que éstas aporten recursos suficientes para tal efecto.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La estabilidad en el trabajo es el derecho del trabajador a permanecer en su empleo mientras subsista la materia de trabajo y no exista causa justificada para su despido.

SEGUNDA.- El principio de estabilidad en el empleo nace como uno de los derechos fundamentales que se consagró en el artículo 123 de la Constitución de 1917, no existiendo antecedente legal alguno al de nuestra Constitución, considerada ésta como la primera que adoptó los llamados derechos sociales.

TERCERA.- Dentro de la L.F.T. de 1931 se reconoció plenamente la estabilidad en el trabajo, reglamentándolo dentro del sistema absoluto, sistema adoptado por la fracción XXII del artículo 123 constitucional original. La Ley lo reglamentó dentro del Título II denominado "Del Contrato de Trabajo", capítulo XII, dentro de los artículos 121, 122 y 123. Pero en especial el artículo 122 establecía las consecuencias del despido injustificado señalando que el patrón que despidiera a un trabajador sin causa justificada tendría que pagar los salarios caídos hasta el plazo que la misma Ley concedía para que se cumpliera un laudo que condenaba a la reinstalación. Es así que la L.F.T. de 1931 no señalaba expresamente las acciones por despido injustificado, sino que remitía a las acciones constitucionales de la fracción XXII del 123 constitucional.

CUARTA.- El conflicto Jurisprudencial que existió de 1931 a 1961 sobre la imperatividad de la obligación de reinstalación, se terminó mediante la reforma constitucional y legal de 1962, que implantó el sistema de estabilidad relativa imperante hasta nuestros días, ya que trajo consigo la obligatoriedad de cumplir el laudo de la Junta reinstalando al trabajador en su empleo, bajo pena del pago de los salarios vencidos hasta la fecha en que se verificara la reinstalación. Pero esta reforma a la fracción XXI y XXII del 123 Constitucional, trajo consigo una serie de excepciones que el patrón podía interponer para negarse a reinstalar al trabajador, plasmados en el artículo 94 de la Ley de 1931; lo que provocó que no de manera casuística, sino indeterminada, el patrón se pudiera excepcionar a un laudo condenatorio, mediante el pago de una indemnización.

QUINTA.- En la L.F.T., de 1970, las acciones contra el despido injustificado se consagraron en el artículo 48 de la Ley, dando la opción al trabajador de elegir entre la indemnización constitucional o la petición de reinstalación, y en el artículo 49, los casos en que el patrón se podía negar a reinstalar al trabajador, permitiendo, al igual que en la Ley de 1931, de manera general y no casuística el efecto de un laudo condenatorio a cambio de una indemnización.

SEXTA.- La reinstalación no es una obligación de hacer ya que no se traduce en el hecho físico de reponer al trabajador en su puesto, sino es reincorporarlo en sus derechos adquiridos por su cualidad de sujeto en una relación de trabajo.

SEPTIMA.- La Ley Federal del Trabajo actual, a través de las excepciones contenidas en su artículo 49 solo permite que se cumpla el artículo 48 de la misma cuando se trata de las grandes empresas, en virtud de que en estas no existe un trato permanente y directo con el trabajador, además de que el patrón será siempre una persona moral. Eliminando a las grandes empresas, existe un sin número de casos de despido que se basan en el fondo en una de las hipótesis del artículo 49, situación peligrosa en nuestro país debido a que la planta productiva mayor no es la gran empresa, sino la mediana y pequeña empresa. Es este el interés de análisis de la contradicción legal que presenta nuestra Ley en relación a la estabilidad en el empleo.

OCTAVA.- El sistema de despido que adopta nuestra L.F.T. es el adecuado, muy al contrario a las críticas que se le hacen, en virtud de que hay que partir de la idea de que la relación de trabajo entra dentro del marco de las relaciones entre seres humanos que si existiere un conflicto entre ellos, sería muy desgastante esperar a que un laudo ejecutoriado disuelva el vínculo existente, lo que también podría atentar contra la dignidad del trabajador durante la tramitación de un juicio. Siendo lo más saludable para la relación laboral la separación del trabajador y en su caso, la facultad de éste de demandar por un despido injustificado.

NOVENA.- Existen dos momentos en que se puede hacer valer las excepciones del artículo 49 de la L.F.T. El primero como excepción procesal y la cual se resolverá en el laudo; el segundo momento es dentro de la ejecución del laudo. Este último momento aunque se basa en una regla especial contenida en el precepto anterior, es contradictorio a la regla general de que el presidente de la Junta no puede revocar sus propias determinaciones, por lo que es violatoria del procedimiento, siendo que la forma adecuada sería hacer valer la excepción dentro del proceso que, aunque no resuelva la justificación del despido, da por terminado el conflicto existente mediante el pago de la pena económica sin desgastar más la maquinaria judicial y en caso de negativa del trabajador de recibir la pena económica, el patrón pudiera consignarla con lo que evitaría la generación de los salarios caídos.

DECIMA.- La estabilidad en el empleo regulado actualmente en nuestro país es un derecho relativo, por lo que se puede afirmar que la relación de trabajo puede concluir por voluntad exclusiva del patrón, cuando la opción debería ser del trabajador; situación ratificada por los Tribunales Colegiados a través de sus tesis al considerar como causas de insumisión al arbitraje por parte del patrón la actualización de las hipótesis señaladas en el artículo 49 de la Ley.

DECIMA PRIMERA.- Es erróneo pensar que la posibilidad de terminar la relación de trabajo mediante el pago de una indemnización sea una afectación a la supuesta e ineficaz estabilidad del trabajador, porque este principio es el que en ciertos casos hace las relaciones humanas forzosas e impositivas que atenta la dignidad del trabajador y la productividad de la empresa; asimismo, el pago de una indemnización deja incólume la necesidad del trabajador aunque sea en forma temporal.

DECIMA SEGUNDA.- Por lo que se refiere a la limitación de la analogía en el artículo 49 señalado por sus creadores, éstos no prueban esta hipótesis, ya que al no haber disposición especial, se aplica la regla general, en este caso el artículo 17 de la L.F.T., el cual admite la analogía siempre y cuando no sea contraria a la intención del legislador, existiendo la posibilidad de que los tribunales del trabajo se auxilien de ella en la interpretación sobre la extensión de la fracción II del este artículo al presentar imprecisiones que la hacen confusa. Paticiendo de esta idea, es claro que se puede aplicar la analogía

en esta fracción II basándose en la intención del legislador de 1970 que fue proteger el desarrollo normal de la relación de trabajo.

Esta conclusión tiene el mismo sustento que dió pauta a la creación del artículo 49 de la Ley, ya que tomando en consideración la naturaleza de los servicios prestados y al tener un caso que no va en contra de la intención que tuvo el legislador para este artículo, no va en contra de la Ley y puede, en consecuencia, ser aplicable analógicamente. Por lo que el patrón sólo debe comprobar que por las características del trabajo prestado está en contacto permanente y directo con el trabajador y la Junta estimará, tomando en consideración las circunstancias del caso, que resulta imposible el desarrollo normal de la relación de trabajo. Situación que no se podría dar si el patrón es una persona moral.

DECIMA TERCERA.- El artículo 49 de la Ley muestra una serie de casos fáciles de identificar, en virtud de que existe una definición legal para ellos, como son el trabajador doméstico, eventual y de confianza. Pero más allá de los casos de excepción especificados en las fracciones I, III, IV, V del artículo 49, el patrón puede excepcionarse encuadrando el caso concreto dentro de la hipótesis de la fracción II de la misma disposición, por lo que en realidad está abriendo una puerta falsa para la ineficacia de la petición de reinstalación, al existir la posibilidad de aplicar un sin número de casos cuando se trate de una pequeña y mediana empresa con base a la aplicación de la analogía en la fracción II de este artículo en la forma señalada en la conclusión anterior.

DECIMA CUARTA.-Después de ver la realidad en que se encuentra el trabajador con respecto al principio de estabilidad en el empleo, es claro que la tendencia en nuestro país es hacia dejar sin efectos la posibilidad que tiene el trabajador de demandar la reinstalación, no de una manera excepcional sino de una manera general; más aún con base a las tesis jurisprudenciales que permiten no someterse al arbitraje por la actualización de las hipótesis contenidas en el artículo 49 de la Ley en realidad están permitiendo el despido mediante el pago de una indemnización, aunque existan criterios que niegan esta posibilidad tesis y a pesar de que la separación es injustificada conforme a nuestra legislación, es esta última la que lo faculta para hacerlo.

DECIMA QUINTA.- El despido por sí, tratándose de los trabajadores de la mediana y pequeña empresa rompe el desarrollo normal de la relación de trabajo, la cual después de un conflicto, se grava aún más si se retoma de manera impositiva, atacando por un lado la dignidad y libertad del trabajador como principio de nuestra Ley, y por otro lado se ataca a ese patrón que, por las dimensiones de su empresa, no tendrá garantizado la probidad por parte del primero, afectando la productividad de la empresa con consecuencias laborales para los demás.

DECIMA SEXTA.- Basado en las anteriores conclusiones y defendiendo el fin que persigue la L.F.T. como es el desarrollo normal de las relaciones laborales, así como de la idea de que el "Derecho" debe ser preventivo y no curativo, tenemos que un orden jurídico tiene más trascendencia cuando provoca que la sociedad conviva dentro del él y lo cumpla, que cuando tiene los mecanismos necesarios para hacerlo cumplir coactivamente. El primer caso puede denotar cierto idealismo, pero un marco legal debe ser reflejo de una determinada sociedad que a través de su continuo proceder se vuelva obligatorio para la misma. Partiendo de esta idea, propongo que no hay que llegar a la petición de reinstalación para conseguir la anhelada estabilidad sino un freno económico que haga que el patrón desista de la idea de llegar a despedir a un trabajador y que si en un último caso este es su deseo porque no puede continuar "el desarrollo normal de la relación de trabajo", tenga el trabajador la seguridad económica que aunque temporal, le de tranquilidad en un porvenir. Ahora bien, este freno económico no es algo nuevo, sino que lo tenemos regulado en nuestra Ley como la indemnización a la que se refiere el artículo 48 de la L.F.T.

DECIMA SEPTIMA.- La propuesta de la pena económica cumple con los objetivos trazados para la estabilidad en el empleo, ya que consigue el primer objetivo de atacar el despido arbitrario por parte del patrón, pero no por tener un mecanismo coactivo de control, sino por hacer que el patrón piense bien las consecuencias de su conducta a través de un medio preventivo que respeta la idea moderna de que el trabajador es una parte esencial de los factores de producción y que al ser separado de su centro de trabajo tenga el derecho a una parte en la participación del capital acumulado por su trabajo.

Consigue el segundo objetivo de un medio decoroso de vida y la garantía de la misma, al tener seguro su trabajo al saber que la Ley no permite realizar su caprichosa voluntad al patrón y por otro lado, llegado el caso de terminar la relación laboral por no darse su desarrollo normal, de tener garantizado su sustento. Por último a través de la indemnización se consigue la antigüedad que produce la adquisición de derechos de los trabajadores en la empresa, ya que el trabajador separado injustificadamente mantendrá su antigüedad durante seis meses.

DECIMA OCTAVA.- El monto de la pena económica por separación injustificada del trabajador sería la señalada por artículo 50 de la L.F.T. señalada para el caso de negativa a la reinstalación, pero que se aplicaría en nuestro caso en una forma general; beneficio que sería más amplio que el otorgado por la Ley actual ya que si en estos momentos el trabajador pide la indemnización en un juicio por despido injustificado no tiene derecho a los veinte días por año, situación que hoy día desmiente la supuesta opción que el artículo 48 de la Ley da al trabajador despedido injustificadamente, al otorgarle el derecho de pedir la indemnización o la reinstalación. Esta indemnización tendrá dos casos de excepción: trabajadores eventuales y trabajadores menores a un año de servicios, en estos casos la indemnización solo sería de tres meses de salario.

DECIMA NOVENA.- La forma de dar por terminada la relación laboral mediante el pago de la pena económica sería a través de notificárselo al trabajador de manera indubitable que en caso de negativa del mismo tendría que ser notificada en los términos del último párrafo del artículo 47 de la Ley, consignando la pena económica o indemnización. Ahora si se trata de un despido que no presuponga ninguna pena económica señalada o no se base en una causa de rescisión, el trabajador tendrá el derecho de demandar ante la Junta el pago de la misma.

VIGESIMA.- Para adecuar este mecanismo al marco constitucional se tendría que modificar la fracción XXII del artículo 123 constitucional, teniendo que desaparecer su último enunciado, ya que no sería de manera excepcional sino general la posibilidad de no continuar la relación de trabajo mediante el pago de la indemnización propuesta, pero en atención a la finalidad del Derecho del

Trabajo se dejaría la posibilidad al trabajador de solicitar su reinstalación y que sería procedente siempre y cuando no fuera en contra del desarrollo normal de la relación de trabajo; quedando así el marco legal que regule la forma de terminar la relación de trabajo mediante el pago de la indemnización propuesta como instrumento de protección a los derechos individuales del trabajador.

BIBLIOGRAFIA.

ALONSO GARCIA, Manuel.

Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo. Boch. España. 1958.

ASOCIACION Internacional de la Seguridad Social.

Problemas Administrativos de los Regímenes de Protección contra el Desempleo. XII Asamblea General Cd. de México, 23 de Noviembre, 3 de Diciembre de 1955. Ginebra, Secretaría General de la AISS 1955. (279 p)

ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique.

Reformas a La Ley Federal del Trabajo. Porrúa. México. 1980.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel.

Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Trillas. México. 1983.

BRICEÑO RUIZ, Alberto.

Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985.

CABANELLAS, Guillermo.

Introducción al Derecho Laboral. Omeba, Argentina. 1980.

Tratado de Derecho Laboral. Tomo II. "Derecho Individual del Trabajo". Vol. 3 "Contrato de Trabajo". Tercera edición. Hellsta. Argentina. 1989.

CARPIZO, Jorge.

Estudios Constitucionales. Tercera edición. Porrúa. México. 1991.

CASTORENA, J. Jesús.

Manual de Derecho Obrero. Fuentes Editores. México. 1973.

CAVAZOS FLORES, Baltasar.

El Derecho Laboral en Iberoamérica. Trillas. México. 1981.

Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. "Orientaciones Teórico-Prácticas". Tercera edición. Trillas. México. 1989.

Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Confederación Patronal de la República Mexicana. México. 1971.

DAVALOS MORALES, José.

Derecho del Trabajo I. Porrúa. México. 1990.

Tópicos Laborales. Porrúa. México. 1992.

Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1988.

DAVEALI, Mario L.

Lineamientos del Derecho del Trabajo. Segunda edición. Tipográfica. Argentina. 1953.

DE BUEN LOZANO, Néstor.

Derecho del Trabajo I "Derecho Individual y Derecho Colectivo". Novena edición. Porrúa. México. 1994.

El Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 1990.

Derecho del Trabajo. T. II. Segunda edición. Porrúa. México. 1977.

DE LA CUEVA, Mario.

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima segunda edición. Porrúa. México. 1990.

La Estabilidad en el Empleo. U.N.A.M. México. 1966.

FIX ZAMUDIO, Héctor.

Cuestiones laborales en Homenaje al Maestro Mozart Victor Russomano. U.N.A.M. México. 1988.

FREEDMAN, Georges. Et. al.

Tratado de Sociología del Trabajo. Vol. 2. Fondo de Cultura Económica. México. 1963.

GUERRERO, Enquerio.

Manual de Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Porrúa. México. 1970.

MORALES SALDAÑA, Hugo Italo.

La Estabilidad en el Empleo. Trillas. México. 1987.

OFICINA Internacional de Trabajo.

Los Sistemas de Seguro de Desempleo. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo 1965 (287 p. No. IV).

PALOMINO, Teodosio.

Estabilidad Laboral y Automación. Servicios Atrios. Perú. 1972.

DE PINA, Rafael.

Curso de Derecho procesal del Trabajo. Edit. Botas. México. (Sin año)

PORRAS Y LOPEZ, Armando.

Derecho Procesal del Trabajo. "De acuerdo con la Nueva Ley Federal del Trabajo". Porrúa. México. 1971.

RAMIREZ FONSECA, Francisco.

El despido Comentarios y Jurisprudencia. Décima edición. Pac. México. 1967.

ROSS GAMEZ, Francisco.

Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1986.

RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio.

Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad de los Trabajadores en el Despido. Tomo I. Trillas. México. 1985.

RUPRECHT, Alfredo.

Seguro contra el Desempleo. Mulachino Establecimiento Gráfico. Argentina. 1966.

RUSSOMANO, Victor.

La Estabilidad del Trabajo en la Empresa. Traducción de Fix Zamudio Héctor y José Dávalos. Segunda edición. U.N.A.M. México. 1981.

Et. al. Derecho del trabajo. "El Empleado y el Empleador". Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1982.

SANCHEZ ALVARADO, Alfredo.

Instituciones del Derecho mexicano del Trabajo. Tomo I. Volúmen I. México. 1967.

SOTO CERBON, Juan.

Teoría General del Derecho del Trabajo. Trillas. México. 1992.

TENA SUCK, Rafael. Et. al.

Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Trillas. México. 1987.

TRUEBA URBINA, Alberto.

Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. "Teoría Integral". Quinta edición. Porrúa. México. 1990.

Nuevo Derecho del Trabajo "Teoría Integral". Porrúa. México. 1971.

El artículo 123. México. 1943. (Sin más datos)

LEGISLACION

CONSTITUCION DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Comentada. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M. Edit. 1993.

CODIGO CIVIL.

Trigésima sexta edición. Porrúa. México. 1990.

LEGISLACION BUROCRATICA FEDERAL.

Comentada por Herrán Salvati - et. al. "Legislación-Doctrina-Jurisprudencia". Porrúa. México. 1986.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA.

Comentada por Juan Climent Beltrán. Tercera edición.. Esfinge. México. 1992.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA.

Comentada por Baltasar Cavazos Flores. Décima novena edición. Trillas. México. 1990.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 REFORMADA.

Comentada por Alberto Trueba Urbina. Vigésima edición. Porrúa. México. 1952.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA.

Comentada por Alberto Trueba Urbina. Porrúa. México. 1980.

INFOSEL LEGAL. 5a. y 6a. época. Información Selectiva. México. 1994.

DICCIONARIO Y OTRAS FUENTES

DIARIO DE DEBATES.

El Congreso Constituyente de 1916-1917. T. 1. p. 972.

DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA.

Consta de seis volúmenes. Vigésima segunda edición. Espalsa-Calpe. España. 1992.

DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO.

Consta de cuatro volúmenes. Instituto de Investigaciones Jurídicas. U.N.A.M. Porrúa. México. 1985.