



**UNIVERSIDAD
DE
SOTAVENTO A.C.**



ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

**“LA REINSTALACIÓN FORZOSA, COMO FORMA DE EVITAR EL
CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES PATRONALES”.**

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

MIGUEL ÁNGEL RAMÍREZ SANTIAGO

ASESOR DE TESIS:

LIC. DILIA DEL CARMEN ÁVILA CASANOVA

Villahermosa, Tabasco

Septiembre de 2014.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

“La reinstalación forzosa, como forma de evitar el cumplimiento de obligaciones patronales”.

INDICE

DEDICATORIAS	6
INTRODUCCIÓN	7
MARCO METODOLÓGICO	9
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
DELIMITACIÓN DEL TEMA	10
JUSTIFICACIÓN	11
OBJETIVOS: GENERALES Y ESPECÍFICOS	13
HIPÓTESIS	14
VARIABLES: INDEPENDIENTE Y DEPENDIENTE	14

CAPITULO I

“ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL SISTEMA LABORAL EN MÉXICO”

1.1 Constitución Federal de 1917	18
1.2 Legislación laboral a partir del art. 123 constitucional (Ley Federal del Trabajo de 1931)	20
1.3 Federalización laboral (Ley Federal del Trabajo de 1970)	28
1.4 Reforma laboral de 1980	29
1.5 El sindicalismo en México	30

CAPITULO II

“LAS RELACIONES DE TRABAJO Y SU IMPACTO SOCIAL”

2.1 Derecho del trabajo	34
-------------------------	----

2.2 Relación laboral	35
2.3 Sujetos de la relación laboral	36
2.3.1 Patrón	37
2.3.2 Trabajador	38
2.3.3 Otros: Sindicato y autoridades del trabajo	39
2.4 Estabilidad laboral	41
2.5 Derechos laborales: patrón y trabajador	41
2.6 Obligaciones laborales: patrón y trabajador	42

CAPITULO III

"LA RESCISIÓN LABORAL: CONSECUENCIAS JURÍDICAS"	44
3.1 La rescisión del trabajo	44
3.1.1 Sin responsabilidad para el patrón	45
3.1.2 Sin responsabilidad para el trabajador	48
3.2 Suspensión laboral: causas y efectos	50
3.3 Terminación de las relaciones laborales	52

CAPITULO IV

"LA REINSTALACIÓN FORZOSA, COMO FORMA DE EVITAR EL CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES PATRONALES"	55
4.1 El ofrecimiento de trabajo	55
4.1.1 Definición conceptual	57
4.1.2 Requisitos indispensables	58

4.2 La reinstalación laboral	60
4.2.1 Definición conceptual	60
4.2.2 Elementos constitutivos de procedibilidad	63
4.3 Calificación de las condiciones de trabajo en la reinstalación	64
4.4 Obligaciones patronales	65
CONCLUSIÓN	67
PROPUESTAS	68
REFERENCIAS	69

Dedicatorias y Agradecimientos

Primeramente dedico este logro profesional a DIOS:

Por no abandonarme, y por mostrarme siempre la luz, para continuar. Así mismo le doy gracias, porque me ha ayudado a levantarme de mis fracasos y ha aprender de ellos; dándome en todo momento las fuerzas para seguir adelante sin desmayar, aun a pesar de cada adversidad; y principalmente por permitirme realizar el sueño mas importante en mi vida como lo es mi logro profesional.

En segundo lugar a mi Familia:

Porque a pesar de los momentos difíciles siempre me han apoyado, dándome ejemplos dignos de superación y entrega; pero sobretodo por creer en mí y brindarme todo su amor.

En tercer lugar a mis Profesores, Compañeros y Amigos:

Por brindarme su Amistad, y dejar compartir junto con ellos, momentos inolvidables, así mismo, por enseñarme con sus ejemplos y experiencias el arte del Derecho. Muchas gracias.

INTRODUCCIÓN

El derecho del trabajo considerada como doctrina moderna desapareció la esclavitud e inicio el trabajo libre, por lo que empezaron los hombres a prestar sus servicios mediante acuerdo de voluntades regulados por el derecho. El problema radicaba principalmente en la lucha por la estabilidad laboral, ya que el despido antes de su regulación jurídica, era un decisión unilateral, en todos los sentidos, no solo por carecer de una confirmación mediante un laudo dictado por las autoridades laborales, sino que dicha decisión en agravio de los trabajadores no generaba ningún tipo de defensa.

Más tarde, la ley faculto al patrón para dar por terminada esa correlación mediante el despido justificado, previsto en ella, si se estaba en presencia de alguna de las causales advertidas y determinadas en la legislación laboral.

Por tanto, el trabajo al ser una necesidad biológica del hombre, que canaliza sus energías y lo pone de manifiesto con el medio que lo rodea, es necesario establecer, todos y cada uno de los lineamientos para salvaguardar la estabilidad, conservación y procedencia del trabajo como fuente primordial del desarrollo humano.

En este trabajo de investigación, se analizaran las bases de las relaciones de trabajo, como esta se ha desarrollado, y a través del tiempo las necesidades que de ella emanan para la garantía de los derechos laborales. Existe un figura jurídica, conocida como despido injustificado, parte aguas de la presente investigación, ya que de ella surge el derecho a la reinstalación como garantía del establecimiento e impartición de la justicia laboral, sin embargo, es sumamente importante analizar si esta figura es del todo benéfica para la conservación de las relaciones de trabajo sanas entre patronos y trabajadores.

En el primer capítulo abordaremos los antecedentes históricos del sistema laboral en México, como este ha evolucionado desde su nacimiento así como los diversos fenómenos sociales que provocaron las diversas modificaciones en la legislación laboral que hoy en día conocemos.

En el segundo capítulo, trata la conceptualización de las figuras jurídicas laborales que se desarrollan a lo largo del trabajo de investigación, es decir las relaciones de trabajo, así como su impacto social en México.

Por otro lado, en el tercer capítulo, se aborda a la rescisión laboral y su consecuencia jurídica, económica y social que esta figura conlleva, así como las características y los elementos de procedibilidad de las rescisiones laborales por parte del patrón.

Mientras que en el último capítulo, se centra el estudio primordial de este trabajo de investigación, analizando la figura de reinstalación forzosa como consecuencia de una terminación de trabajo, las características de ella y el estudio profundo que permitan demostrar que dicha figura de reinstalación laboral forzosa, no garantiza los derechos de los trabajadores, sirviendo únicamente para que el patrón evite el cumplimiento de las obligaciones inherentes a él.

MARCO METODOLÓGICO

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La reinstalación forzosa es un fenómeno de gran polémica jurídica, ya que se trata de localizar el equilibrio entre los derechos de los trabajadores y el de los patrones; sin embargo, dicha figura laboral, se ha venido desgastando y otorgándole un aspecto por el cual de ninguna manera fue concebido por el legislador, al pugnar contra la naturaleza misma del derecho del trabajo que trata de equilibrar los factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo.

El problema radica principalmente en la pugna y diferencias que se suscitan entre empresarios (patrones) y trabajadores individualizados que sin duda alguna dan paso a la lucha de clases; dejando a un lado el principio de colaboración obrero-patronal que constriñe nuestra legislación laboral federal, misma que con tanta dificultad empezó a arraigarse en nuestro país y en sus diversas entidades federativas.

Por tanto, al hablar de una reinstalación forzosa, se hace referencia a la imposición forzosa de un contrato de trabajo, que sin duda alguna, para cualquier trabajador es algo positivamente intolerable e indigno que obstaculizará necesariamente el natural perfeccionamiento de las relaciones laborales al provocar situaciones de inconformidad, irritabilidad, mala fe, despotismo personal, entre otros, por parte del patrón y en contra del trabajador.

Por lo que en base a lo expuesto, es necesario plantear las siguientes preguntas de investigación:

¿La reinstalación laboral, es una forma de evitar el cumplimiento de las obligaciones patronales?

¿Dicha reinstalación laboral, crea un ambiente de menoscabo y sosobra para el trabajador, violando el espíritu mismo de la legislación garantista de los derechos laborales?

DELIMITACIÓN DEL TEMA

"El incumplimiento de las obligaciones patronales en la reinstalación forzosa de trabajadores al servicio de empresas privadas, en el estado de Tabasco".

JUSTIFICACIÓN

Los derechos laborales de la actualidad en México son establecidos en los diversos ordenamientos jurídicos, que se han quedado muy lejos de la práctica real, lo anterior se encuentra provocada en gran medida por el desempleo, las condiciones de trabajo precarias e inestables, la ausencia de salarios bien remunerados, la discriminación, la falta de adecuación y la inobservancia de las normas laborales, elementos que, además de que dificultan su pleno ejercicio, derivan en la cancelación de cualquier posibilidad de disponer de lo necesario para tener una vida digna, tal y como lo prevé nuestro máximo ordenamiento jurídico, como lo es nuestra constitución.

Nuestra realidad, radica en que si bien, existe una defensa pronta y justa de la persona trabajadora frente a las arbitrariedades y abusos que cometen sistemáticamente los patrones; No menos cierto es que, las autoridades encargadas de ello reconocen que están rebasadas en cuanto a la capacidad y el conocimiento para enfrentar y resolver las demandas que cada día se acumulan por cientos en sus escritorios, y en las que las y los trabajadores refieren despidos injustificados, presión para firmar renunciaciones en blanco, anulación de libertades sindicales, etc., las cuales remiten, sin duda, a condiciones de servidumbre o de esclavitud laboral.

Por otro parte, el mismo Poder Judicial se había encargado de proteger al patrón en contra de los trabajadores, aplicando actualmente el criterio basado en

que cuando en un juicio laboral los trabajadores demandan el pago de la indemnización constitucional y salarios caídos por despido, y el patrón se excepciona negando la separación, ofreciendo el trabajo a los actores en los mismos términos y condiciones en que lo venían desempeñando, dicho ofrecimiento se considera como hecho de buena fe, y produce el efecto jurídico de revertir la carga de la prueba en la parte actora. De lo anterior se desprende, que es pues el trabajador reclamante, quien debe probar el despido cuando le ofrezcan la plaza en las mismas condiciones. Radicando el verdadero problema en que el empleado se obligaba a demostrar su cese, lo cual generalmente ocurría en privado y sin testigos de por medio. Por lo que, la mayoría de los juicios los pierde el trabajador por carecer de pruebas para demostrar su despido.

Así como también, por otro lado, la reinstalación forzosa es innecesaria porque es evidente que se desnaturaliza la esencia del contrato que implica sin lugar a duda, el consabido acuerdo de voluntades, así como también por ser favorecedor del menoscabo del servicio prestado, en virtud de que ya no se labora con la intensidad o calidad necesaria, pues se desvirtúa la esencia misma del salario que consiste en la contraprestación que recibe el trabajador por los servicios que presta.

OBJETIVOS:

GENERAL.-

El objetivo general de este trabajo de investigación se centra en el análisis de la figura jurídica de la reinstalación laboral de acuerdo a lo consagrado en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo vigente en México. Así como el estudio del derecho comparado en cuanto a esta misma figura jurídica laboral y el establecimiento de las diversas consecuencias negativas que conlleva para el trabajador y de las positivas a favor del patrón.

ESPECÍFICOS.-

- Análisis de la Ley Federal del Trabajo vigente en México, en cuanto a su numeral 48, párrafos I y II.
- Análisis de la figura jurídica de reinstalación en México y en diversos países como derecho comparado.
- Identificación y análisis de las formas de incumplimiento patronales, que permite nuestra legislación laboral vigente.
- Analizar los alcances y efectos que conlleva al trabajador.

HIPÓTESIS

México cuenta con una legislación laboral inspirada en el derecho social, protegiendo con ello, los derechos individuales de los ciudadanos como titulares de derechos humanos y laborales, el cual tiene como principio doctrinal la inamovilidad en el empleo el cual entraña un deseo de superación, un anhelo de protección al trabajador y un afán de garantizar una mayor tranquilidad a la clase laborante, contra la cual nadie puede pronunciarse; sin embargo es necesario precisar que esta ley se creó principalmente para sentar las bases del modelo económico estatista, por lo que legislativamente es contemplado como un derecho irrestricto o absoluto, el cual resulta prejudicial o irrealizable.

Por lo que planteó la siguiente hipótesis:

“La imposición de sustentar una relación laboral fracturada, que vaya en contra de la voluntad de las partes contratantes, viola la libertad de éstos, como un derecho humano y exime el cumplimiento de las obligaciones patronales”.

VARIABLES

DEPENDIENTE.-

El incumplimiento de obligaciones patronales.

INDEPENDIENTE.-

La reinstalación forzosa.

CAPITULO I

“ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL SISTEMA LABORAL EN MÉXICO”

La creación del derecho mexicano del trabajo nació en la primera revolución social del siglo XX y centro sus bases esenciales en la constitución de 1917. En las leyes de Indias, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, economía y política no eran iguales a la de los amos. Eran medidas de misericordia, actos píos determinados por el remordimiento de las conciencias, concesiones a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada.

En la Nueva España, las actividades estuvieron regidas por las ordenanzas de gremios. En América, las ordenanzas y las organización gramilla fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres. En Alemania, Francia e Italia, las corporaciones regulaban la cantidad de las mercancías y determinaban los salarios y la disciplina de los talleres, según el criterio que se formaban los maestros de las necesidades de los mercados. En la Nueva España el sistema de los gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península. Los gremios de la Nueva España murieron dentro del régimen colonial.

La revolución de Ayutla, representa el triunfo del pensamiento, individualista y liberal, porque lo más importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura personalista de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas declaraciones de derechos. Los soldados de Juan Álvarez y Comonfort convocaron al pueblo para que eligiera representante a un congreso constituyente, que se reunió en la Ciudad de México durante los años de 1856 y 1857. La declaración de derechos de aquella asamblea dentro de sus disposiciones comprendió los artículos cuarto, quinto y noveno, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, al principio de que “nadie puede ser

obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento, y a la libertad de asociación. Ignacio Ramírez, reprochó a la Comisión Dictaminadora el olvido de los grandes problemas sociales poniendo de manifiesto la miseria y el dolor de los trabajadores, hablo del Derecho del Trabajo al recibir un salario justo, y a participar en los beneficios de la producción y sugirió que la asamblea se abocará al conocimiento de la legislación adecuada para resolver aquellos graves problemas; pero los diputados no adoptaron ninguna decisión. En la segunda cesión del 8 de agosto 1856, en torno al debate sobre las libertades de profesión, industria y trabajo, Ignacio Vallarta leyó un discurso en el que se expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla; pero cuando todo hacía creer que propondría el reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo, concluyó diciendo que las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la ley.

El Archiduque Maximiliano de Habsburgo, expidió una legislación social en defensa de los campesinos y trabajadores en fecha 10 de abril de 1865 en donde suscribe el estatuto provisional del Imperio. Prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordeno que los padres o tutores debían autorizar el trabajo sus servicios sino temporalmente y ordeno que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. Asimismo, el primero de noviembre de referido año expidió la Ley del Trabajo del Imperio: en donde existió libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, pago de salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas, inspección de trabajo, y algunas otras disposiciones complementarias.

En el año de 1906 se suscitaron dos grandes episodios de lucha de clases: en el mes de junio, los obreros mineros de Cananea declararon una huelga

obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos; el gobernador de Sonora, Izabal, aplastó el movimiento con ayuda de las tropas de Estados Unidos del Norte. En el mes de noviembre se inician movimientos en la industria textil: los empresarios de Puebla impusieron un reglamento de fábrica que impedía la libertad y la dignidad de los hombres; los trabajadores se declararon en huelga pero los empresarios poblanos convencieron a todos los dueños de las fabricas para que decretaran un paro general; los obreros buscaron el apoyo del General Díaz, pero la burguesía mexicana consiguió que Díaz diera el triunfo a los empresarios; la única dádiva que lograron los obreros consistió en la prohibición del trabajo de los menores de siete años.

El primero de julio de 1906 el partido liberal, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publica un manifiesto y programa, en el cual están delineados algunos de los principios e instituciones de nuestra declaración de derechos sociales. El documento analiza la situación del país y las condiciones de las campesinas y obra y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas políticos, agrario y de trabajo. En este último aspecto, el partido liberal recalco la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo.

El 30 de abril de 1904, la legislatura del Estado de México dictó una ley, en la que se declaró que en los casos de riesgo de trabajo, debía el patrón prestar la atención medica requerida y pagar el salario de victima hasta por tres meses. El gobernador Bernardo Reyes de Nuevo León, inspirado en la Ley Francesa de 1898, impulsa una ley de accidentes de trabajo el 9 de noviembre de 1906 y fija indemnizaciones que llegaban al importe de dos años de salario para los casos de incapacidad permanente total.

1.1 Constitución Federal de 1917

Esta constitución nace como un grito de rebeldía, por razón de las diversas injusticias que se Vivian en el campo, en las minas, y en las fábricas.

Para que el Derecho del Trabajo pudiera nacer fue preciso que la Revolución Constitucionalista rompiera con el pasado, destruyendo el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbando el imperio absolutista de las empresas. Naciendo como un derecho nuevo, forjador de nuevos ideales y valores fueron expresión de una nueva idea de la justicia, distinta y opuesta a la del Derecho Civil.

El Derecho del Trabajo de la Revolución Social Mexicana quiso ser el mensajero de un mundo en el cual el trabajador seria elevado a la categoría de persona, para que como tal viviera en la realidad de la vida social, en el futuro el derecho del trabajo sería un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad del ser humano. El 8 de agosto se decreta en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios. El 15 de septiembre se dictó en San Luis Potosí, un decreto fijando los salarios mínimos. El 28 de diciembre de 1915 en Jalisco, se decreta la primera Ley Federal de la Revolución Constitucionalista; jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del Riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El 19 de octubre de 1914 el estado de Veracruz, expide la ley del trabajo del estado: jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del Riesgo Profesional, escuelas sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo, reorganización de la justicia obrera. Un año después en el referido Estado se promulga la primera ley de Asociaciones Profesionales de la Republica. En

1915 en Yucatán se expiden las leyes que se conocen con el nombre de las cinco hermanas: agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo, la ley del trabajo, la ley del trabajo reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el artículo 123 constitucional; el derecho del trabajo está destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social; las normas contenidas en la ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los empresarios; las normas legales contienen los beneficios mínimo de que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y complementarán en los Contratos Colectivos y en los laudos del Tribunal de Arbitraje.

El 14 de septiembre de 1916, Carranza convoca al pueblo para que eligiera representantes a una Asamblea Constituyente que determinara el contenido futuro de la Constitución. En el mes de diciembre del citado año, las diputaciones de Veracruz y en el mes de diciembre del citado año, las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma del artículo quinto, en las que propusieron algunas normas concretas a favor de los trabajadores. Es admirable y muy respetable la intervención aquella Asamblea del diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria. Su discurso tiene el mérito de la improvisación y de provenir de un obrero y es la prueba de que la idea del Derecho del Trabajo brotó de la vida mexicana, como un grito de rebeldía de quienes habían sido las víctimas del Contrato de Arrendamiento de Servicios. En el discurso de Victoria está la idea fundamental del artículo 123: la constitución debería señalar las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran las leyes del Trabajo. Victoria pensaba que el Derecho del Trabajo necesitaba una adecuación constante a las realidades sociales y a las necesidades de los trabajadores; las leyes del trabajo deberían ser también generales a efecto de que en las convenciones colectivas y en las resoluciones de los organismos de Conciliación y Arbitraje se fijaran las condiciones concretas de trabajo para las empresas o ramas industriales.

Heriberto Jara, principio el combate contra la doctrina tradicional del Derecho Constitucional. Así el jefe de la Revolución tuvo noticia del debate y comisionó al Lic. José Natividad Macías para que apoyase la adopción de un título especial sobre el trabajo. Con base en los proyectos de Macías, la comisión formulo un anteproyecto, sobre el que cambio impresiones con un grupo de Diputados y del que salió el proyecto final que se turnó a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea. En su dictamen, la comisión conservó la mayor parte del texto original, hizo algunos cambios, modificó varias disposiciones, y adicionó otras y propuso algunas fracciones nuevas. Después de una breve discusión, el artículo 123 de nuestra Carta Magna fue aprobado el 23 de Enero de 1917.

1.2 Legislación laboral a partir del art. 123 constitucional (Ley Federal del Trabajo de 1931)

La fracción X del artículo 73 del proyecto de Constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la Republica en materia de trabajo. El 14 de enero de 1918, el estado de Veracruz expidió su ley del Trabajo. La que a su vez produjo grandes beneficios: el reconocimiento pleno de la libertad sindical y del derecho de huelga ayudó al desarrollo del movimiento obrero, y las disposiciones sobre el salario y en general, sobre las condiciones de trabajo, aunadas a la política de los primeros gobernadores, contribuyeron a la elevación de las formas de vida de los hombres.

Un decreto del Presidente Carranza de 1917 señalo la forma de integración de las juntas de Conciliación y Arbitraje y las medidas que debían adoptar en los casos de paros empresariales; otro decreto de 1919 reglamentó el descanso semanario.

En el año de 1925 se expidió la ley Reglamentaria de la Libertad de Trabajo y en ella se contemplaron problemas de huelga. Un año después se publica el reglamento de las Juntas de conciliación y arbitraje. En 1927 se dictó un decreto sobre la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales. En el año de 1919 se discutió en la Cámara de Diputados un proyecto de ley, respecto a la participación de los obreros en las utilidades y la regulación de un sistema de cajas de ahorro.

El artículo 123 constitucional de 1917, en su texto original establece lo siguiente:

ARTÍCULO 123: El congreso de la unión y las legislaturas de los estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región; sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:

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

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

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

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

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

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

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

8.- El salario mínimo quedará exceptuando de embargo, compensación o descuento.

9.- La fijación del tipo de salario mínimo y de a participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formaran en cada municipio subordinado a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado.

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

11.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un cien más de lo

fijado para las horas normales, en ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos.

12.- En toda negociación agrícola, industrial minera o cualquier otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.

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

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

15.- El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptar las

medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera este, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

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

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

18.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la Republica, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción por ser asimilados al Ejercicio Nacional.

19.- Los paros serán ilícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de conciliación y arbitraje.

20.- Las diferencias a los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetaran a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros, de los patronos y del Gobierno.

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

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

23.- Los créditos a favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, por indemnizaciones, tendrán preferencias sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

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

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

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

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

a) Las que estipulen una jornada inhumana por notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las juntas de conciliación y arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) las que constituyan renuncia hecha por las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

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

29.- Se considera de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros confines análogos, por lo cual, tanto el gobierno federal como el de cada estado, deberá fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular.

30.- Así mismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados.

1.3 Federalización laboral (Ley Federal del Trabajo de 1970)

En términos generales, la primera Ley Federal del Trabajo tuvo un cierto sentido tutelar en favor de los trabajadores, aunque no pareciera ajeno a la realidad que se destacara su función equilibradora entre los factores de la producción. Ello podría apoyarse en la fracción XVIII del apartado A del art. 123 constitucional, que al referirse al derecho de huelga destaca, precisamente, que tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Posteriormente durante la presidencia del Adolfo López Mateos (1952-1958), la combinación entre la simpatía personal y la demagogia política del presidente, antiguo secretario del Trabajo y Previsión Social, fue notable. Rodeado de antiguos dirigentes sindicales corporativos a los que obsequio registros sindicales con generosidad; de federaciones y de confederaciones. Reprimió con crueldad el movimiento ferrocarrilero de Demetrio Vallejo, a quien encarcelo por muchos años, y junto a él al ilustre pintor David Alfaro Siqueiros y al periodista Filomeno Mata, lo que ampliamente explica Vallejo en su obra "Las luchas ferrocarrileras que conmovieron a México". Con ello se provocó la reforma del artículo 123 constitucional, al que se agregó un apartado "B" para colocar en condición de notable inferioridad a los trabajadores al servicio del Estado, así mismo, se modificó diversas fracciones de lo que fue el texto original del artículo 123 constitucional, posteriormente el apartado "A", que en lo principal sustituyo el viejo derecho a la estabilidad absoluta en el empleo, por una estabilidad relativa que llenó de excepciones a la ley.

El proyecto de ley eliminaría los elementos corporativos de la antigua ley, sustituyéndose con una serie de pequeñas ventajas para los trabajadores en el orden individual y el reconocimiento de los trabajadores especiales y una total confirmación del sentido corporativo en el orden colectivo. Se mantuvo a ultranza el tripartimos en materia administrativa (salarios mínimos y participación de los

trabajadores en las utilidades de las empresas), dejándose a un lado las reformas en materia procesal, salvo en la concentración en una sola audiencia de las etapas de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas. Por lo que la ley de 1970 no incorporó cuestiones fundamentales y mantuvo la fidelidad a los sindicatos corporativos. Un problema de reciprocidad.

1.4 Reforma laboral de 1980

El proyecto principal tuvo como relevantes modificaciones las nuevas medidas sobre suplencia de la demanda, en los casos en donde se narren hechos de los que no se sigan reclamaciones especiales, en cuyo caso las juntas de conciliación y arbitraje debían entender ampliadas las demandas en lo conducente y la distribución de la carga de la prueba conforme a lo disponía el artículo 784, esencialmente favorable para los trabajadores.

Así mismo se conservaba el principio de que los laudos se dicten a verdad sabida y buena fe guardada, con apreciación de los hechos en conciencia y sin someterse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas. Sin embargo, el problema mayor, que puso de manifiesto la reiteración del corporativismo, fue la reforma del artículo 923, que permitió no dar trámite a un emplazamiento a huelga si el pliego petitorio no satisfacía los requisitos legales previstos en el numeral 920 de la misma ley, o en su caso, al ser presentado por un sindicato no titular del contrato colectivo de trabajo cuando se pretenda la firma de otro. Esta disposición facilitó el camino para la existencia de los contratos de protección desconocidos por los trabajadores y favorables a las empresas.

Así mismo una de las características principales de esta ley, fue la de mantener la hipótesis de lograr la titularidad del contrato en un juicio especial, sin embargo resulta en todo momento ser un trámite netamente ineficaz.

1.5 El sindicalismo en México

El sindicalismo mexicano ha sido, desde su reconocimiento formal, un instrumento de opresión sobre los trabajadores, a los que ha sometido a los intereses del gobierno en turno. Claro está que existen sindicatos independientes que tienen en su contra el orden de una ley corporativa. Sin embargo, los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y pueden ejercer sus derechos, pero también la ley condiciona su ejercicio a que el representante sea reconocido mediante la toma de nota correspondiente expedida por la autoridad, lo que pone en manos de la autoridad la posibilidad de acciones sindicales. Claro está que también ello conduce a las vías de hecho, que son muy difíciles de evitar o remediar por las autoridades.

La primera manifestación evidente de subordinación de una reorganización sindical al estado, se produjo cuando los oficios representantes de la casa Obrero Mundial ofrecieron a Carranza el apoyo de los obreros del Distrito Federal en contra de los campesinos de Villa y Zapata, creando los llamados “batallones rojos de 1915”. El famoso pacto de la casa del obrero mundial, no fue otra cosa que el principio del corporativismo mexicano.

Una segunda manifestación de servilismo sindical se produce con el nacimiento de la confederación obrera mexicana CROM, como resultado de un congreso obrero convocado por el gobernador de Coahuila, Gustavo Espinosa Mireles, hombre muy vinculado a Carranza, de quien había sido secretario particular. Allí se confirmó la influencia de Luis N. Morones, antiguo líder electricista que por muchos años fue un aliado del poder representado, sobre todo por Plutarco Elías Calles.

La CROM se declaró apolítica, pero no antipolítica, y partidaria de la acción política, pero no de la acción directa, lo que ayudaba a estrechar la mano de los empresarios. En el orden político Morones fundó el partido Laboralista Mexicano,

que le ayudó a escalar puestos superiores en el gobierno. Junto a la CROM ocupó un lugar importante, pero en el campo de la defensa de los trabajadores, la confederación General de trabajadores CGT, nacida el 22 de febrero de 1921 a impulsos de la Federación comunista del proletariado mexicano. Su objetivo era, especialmente, la destrucción del sistema capitalista por medio de la acción directa revolucionaria. Entre sus fundadores se encontraban antiguos miembros de la Casa del Obrero mundial de 1912, como Rafael Quintero, Herón Proal, Luis Araiza y otros. Enfrento al gobierno y por ello sufrió todo tipo de represalias, particularmente del presidente Álvaro Obregón.

La CROM gobernó con el presidente Calles durante su periodo oficial de 1924 a 1928, como antes lo había hecho con Obregón, formando parte de su gabinete Luis N. Morones. A la muerte de Obregón, Calles asumió la presidencia de hecho, con el interinato de Portes Gil, la presidencia breve, por renuncia, de Pascual Ortiz Rubio y la de Abelardo Rodríguez de 1930 a 1934.

El conflicto entre Cárdenas y Calles se produjo con el mantenimiento temporal de la fuerza de la CROM, pero el presidente Cárdenas optó por enviar al destierro a Calles y apoyarse en un dirigente obrero que no era obrero, Vicente Lombardo Toledano, antiguo colaborador de Morones, para fundar en 1936 la confederación de trabajadores de México CTM.

El sistema corporativo ha prevalecido, y con el tiempo se crearon, un tanto artificialmente, organismos superiores, como el Bloque de Unidad Obrera, que desapareció para dar lugar al Congreso del Trabajo CT, siempre bajo el control estricto de la CTM y manteniendo por encima de cualquier cosa la lealtad al sistema político. Eso fue notable en la larga etapa de denominación del Partido Revolucionario Institucional, pero se conservó íntegro bajo la presidencia de Fox según los miembros del Partido Acción Nacional.

Hoy el Congreso del Trabajo enfrenta problemas muy serios. Su dirigente, Víctor Flores, violando los propios estatutos del art. 27, y en una asamblea espuria se ha elegido por tercera vez, pese a la oposición del dirigente de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, Isaías González, quien realmente fue electo en la asamblea adecuadamente convocada y celebrada en el domicilio del CT. La supuesta asamblea que reeligió a Flores se llevó a cabo en un hotel propiedad del líder ferrocarrilero, que hoy enfrenta el problema de que ya no existen los ferrocarriles nacionales.

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social, ni tarda ni perezosa, en menos de veinticuatro horas dio su reconocimiento a Flores, pasando por encima de estatutos y convocatorias. Se dice que la influencia del antiguo secretario, Carlos M. Abascal, fue suficiente para que se expidiera la toma de nota.

El corporativismo tiene como arma principal la posibilidad de que los denominados contratos colectivos de trabajo se celebren sin que los trabajadores se enteren, mediante el simple depósito ante la junta de conciliación y arbitraje con la firma del sedicente dirigente obrero y de la empresa. Probablemente, en el momento actual más del 90% de los contratos colectivos de trabajo son contratos de protección, hechos para impedir que los trabajadores, cuando se afilian a un sindicato democrático, puedan lograr la firma de su contrato colectivo de trabajo.

CAPITULO II

“LAS RELACIONES DE TRABAJO Y SU IMPACTO SOCIAL”

Una de las garantías individuales que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) es el derecho al trabajo consagrado en su Artículo 5º que, en forma general, refiere que a ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siempre que sean lícitos, y que tampoco podrá ser obligada a prestar trabajos personales sin la justa retribución ni sin su pleno consentimiento.

En congruencia con lo anterior, el Artículo 123 de nuestra Carta Magna establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

Por su parte, el Artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo, establece algunos principios del derecho mexicano del trabajo al mencionar que el trabajo es un derecho y un deber sociales; que no es artículo de comercio; 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.

También refiere que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social y que es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

El Artículo 4º, de la Ley Federal del Trabajo, en congruencia con el Artículo 5º constitucional, precisa en forma general que no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona, ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siempre que sean lícitos.

Cabe mencionar que las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo son de orden público, y que las leyes respectivas y los tratados internacionales serán aplicables a la relación de trabajo solamente en beneficio de los trabajadores.

2.1 Derecho del trabajo

Es menester precisar que para entender al derecho del trabajo, primeramente debe comprenderse que es el trabajo, objeto protegido por la norma jurídica comprendida dentro de su ámbito de aplicación.

El trabajo como actividad vital de la persona humana, diremos con Tristán de Athayde, que es cualquier esfuerzo habitual del ser humano ordenado a un fin. El trabajo, en virtud de su naturaleza genuina, es un esfuerzo consciente, racional y libre. Por eso el esfuerzo se halla ligado indisolublemente a la persona humana (AMOROSO, ALCEU, 1959).

Que el trabajo sea una actividad personal significa que no es, simplemente, una función mecánica, como la de un motor, ni simple esfuerzo muscular, como el del caballo que arrastra un carruaje, sino un acto de la inteligencia; un hecho que se eleva al orden ético (BRUCCULERI, ANGELO, 1947).

Para que haya trabajo en sentido estricto, deben estar aunadas la inteligencia, la conciencia y la libertad. El trabajo es algo propio de la vida humana. El trabajo es una condición de humanidad. La máquina y el animal sólo son instrumentos de trabajo empleados por el hombre. Es trabajo humano, como objeto del derecho del trabajo, el marcado por las notas precisas de racionalidad, libertad, habitualidad y fecundidad. Por lo tanto, el hombre trabaja cuando crea algo útil, transformando la energía de sus músculos o la potencia de su cerebro en un bien económico, en una riqueza. Este último, es el concepto económico del trabajo, que solo cuando decimos que, se identifica con el trabajo humano, ya que

el viento, por ejemplo, al dispensar las semillas, realiza un trabajo económico generador de riqueza, pero carece de la conciencia de su finalidad.

El trabajo humano, es la creación consiente de algo útil, que transforma la energía de los propios músculos o la potencia del propio cerebro en un bien económico (PÉREZ LEÑERO, JOSE, 1948).

Por tanto, el derecho del trabajo tiene por objeto proteger al trabajador mediante la intervención del estado, en la reglamentación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo, en la cual están comprendidas las de carácter administrativo y procesal. Todas las relaciones jurídicas suscitadas entre el empleador o empresario y el trabajador se originan en la prestación del trabajo, cuya ejecución suele dar lugar a la intervención de organismos administrativos y jurisdiccionales, en cumplimiento y protección de los derechos obreros.

2.2 Relación laboral

La relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

A través de la relación de trabajo, como quiera que se la defina, se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social. La existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados. Es, además, el punto de referencia clave para

determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores.

El Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo menciona que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

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

Así pues, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario y el contrato individual de trabajo producen los mismos efectos.

2.3 Sujetos de la relación laboral

Los sujetos de la relación de trabajo son el patrón y el trabajador, y dicha relación se formaliza a través de los derechos y las obligaciones que se estipulan en el contrato individual de trabajo. En cuanto al trabajador, el sujeto debe ser siempre una persona física o de existencia visible, capaz de adquirir derechos y contraer obligaciones. En cambio, por parte del empleador, puede ser una persona de existencia visible o de existencia ideal, o tratarse de una persona jurídica.

El Artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, menciona que trabajador, es la Persona Física que presta a otra, Física o Moral, un trabajo personal subordinado.

De igual manera, define lo que se debe entender por trabajo, y especifica que es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Por su parte, el Artículo 10 de la propia Ley Federal del Trabajo establece que patrón es la Persona Física o Moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, y agrega que si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos (en cuyo caso podría considerarse como intermediario).

2.3.1 Patrón

Existen diversos análisis referentes a la figura del patrón, sin embargo todas conllevan a argumentar que es uno de los sujetos de la relación laboral. Por su parte la ley federal del trabajo en su artículo 10 establece:

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

En cuanto a la Ley del Seguro Social en su artículo 5 A en la fracción IV nos menciona que “Patrones o patrón: es la persona física o moral que tenga ese carácter en los términos de la Ley Federal del trabajo”. Por lo anterior como expresamente se señala nos tenemos que remitir a la definición anteriormente señalada.

Por otro lado la Ley del Impuesto Sobre la Renta no hace mención clara en cuanto a que se entiende por patrón y únicamente se refiere a la persona que haga pagos por concepto de sueldos y salarios, por lo que no se puede definir en forma concreta una definición al término en cuestión.

Analizando los puntos anteriores podemos decir que patrón es la persona ya sea física o moral que utiliza los servicios personales de otra persona física que se encuentra a su subordinación y que por esta razón se obliga a retribuir a esta persona con una remuneración a cambio de sus servicios.

2.3.2 Trabajador

Al hablar de trabajador inmediatamente sabemos que nos referimos a la persona que le presta sus servicios personales a otros a cambio de una remuneración. Este vocablo nos lo define la Ley Federal del Trabajo en el artículo 8 la cual se transcribe a continuación: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

Al igual que en la definición de patrón, la Ley del Seguro Social en el artículo 5 A fracción V nos dice únicamente que este concepto es el mismo empleado en la Ley Federal de Trabajo por lo que no creo conveniente transcribir dicho artículo.

En lo referente a la Ley del impuesto sobre la Renta no hace mención explícita de su concepto, solamente nos indica que un trabajador es la persona que presta sus servicios personales subordinados y que obtiene ingresos por sueldos y salarios.

Tomando en cuenta lo anteriormente señalado podemos decir que trabajador es aquél individuo que presta sus servicios personales a un patrón, y que recibe ingresos en dinero y / o en especie por la realización de sus funciones.

2.3.3 Otros: Sindicato y autoridades del trabajo

Los sindicatos son instrumentos de incorporación de los trabajadores con la finalidad de defender sus intereses y la elevación de sus condiciones de vida, al tiempo que fomentan la formación de una clase obrera organizada y combativa.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo, así como las leyes mexicanas, establecen que los trabajadores tienen derecho a organizarse en sindicatos para defender sus intereses y de esta forma mejorar su nivel de vida. Por tanto, se entiende que los sindicatos son agrupaciones de trabajadores que sirven para lograr el mejoramiento de sus agremiados y evitar que los patrones abusen.

Las autoridades del trabajo son los órganos del estado a los que corresponde contribuir al desenvolvimiento del derecho del trabajo vigilar su cumplimiento en las empresas y demás centros de trabajo y conocer y resolver los conflictos de trabajo. Las autoridades se dividen en administrativas, las cuales tienen a su cargo promover el desenvolvimiento del derecho y vigilar su cumplimiento, y las juntas de conciliación y arbitraje, encargadas de la administración de la justicia del trabajo. Sin embargo, es menester señalar que la aplicación de las leyes de trabajo compete tanto al poder público federal como a los poderes de las entidades federativas.

Las autoridades administrativas federales del trabajo viven dentro o en torno de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Dentro de esta se encuentra los diversos órganos como de inspección y la procuraduría de la defensa del trabajo, en tanto otros organismos disfrutan de autonomía, sujeta a una cierta vigilancia, tal el caso de las comisiones del salario mínimo y de la participación en las utilidades.

En consecuencia, la secretaria del Trabajo y Previsión Social es el órgano administrativo supremo; es la dependencia del poder ejecutivo federal que permite a éste exponer y desarrollar la política que se propone seguir en los asuntos que interesan al trabajo y al capital. Sus funciones están determinadas en la Ley orgánica de secretarías de estado y en la Ley Federal del Trabajo, la primera de ella consiste en la coordinación y vigilancia de las actividades de los subórganos del trabajo y de los organismos auxiliares, su segunda atribución se relaciona con la formación y revisión de los contratos ley.

La secretaria de trabajo cumple con la misión en la búsqueda de soluciones conciliatorias que pongan fin a los conflictos colectivos de trabajo. Las funciones de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social están encomendadas por el artículo 334, fracc. Primera de la Ley Federal del Trabajo, a los departamentos y direcciones del trabajo de las entidades federativas cuando se trata de asuntos de jurisdicción total.

Por otro lado, se encuentra la procuraduría de la defensa del trabajo, el cual es un organismo creado para representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos en ocasión de los conflictos que se susciten entre ellos y los empresarios, así como para cuidar que la justicia que administren las juntas de conciliación y arbitraje sea pronta y expedita.

Las juntas de conciliación y arbitraje son el órgano estatal creado por la declaración y reglamentado por la Ley Federal del Trabajo, para la administración de la justicia obrera. Como todas las de trabajo es un organismo doble, federal y local, según que el conocimiento del conflicto corresponda a una u otra de las dos autoridades que viven en el estado mexicano.

2.4 Estabilidad laboral

La estabilidad laboral imprime de la relación laboral un signo de permanencia, excluyendo evidentemente todos los síntomas de temporalidad, que es lo que caracteriza a la proyectada posibilidad de la prolongada incorporación del trabajador en el ámbito de la empresa.

Ahora bien, esta prolongada incorporación de un trabajador a la organización de la empresa constituye una situación de hecho que a su vez se encuentra íntimamente ligada con la estabilidad contemplada por la ley. De ahí que el empleador está facultado para introducir, en ejercicio del ius variandi, todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador de acuerdo con el numeral 66 de la ley laboral.

El ejercicio abusivo de esas facultades por parte del empleador coloca al trabajador en la posibilidad de considerarse despedido sin causa.

2.5 Derechos laborales: patrón y trabajador

Entre los derechos laborales más importantes se encuentran: salario, jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones y aguinaldo, y deben estar contenidos en un contrato individual o colectivo.

Cuando existe una relación laboral entre dos o más personas, es indispensable que haya un contrato, ya que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito.

Las condiciones de trabajo deberán ser establecidas en sus contratos individuales, colectivos o reglamento de trabajo y en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley, y deberán ser proporcionadas sin que puedan establecer diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en la Ley.

2.6 Obligaciones laborales: patrón y trabajador

Como señala Muñoz Ramón, la prestación del trabajo subordinado coloca a los trabajadores y patrones en una relación jurídica personal comunitaria en la que, precisamente por su naturaleza personal comunitaria, debe coexistir la lealtad recíproca entre el patrón y los trabajadores y de éstos entre sí.

Los derechos y deberes laborales tienen que ejercitarse y cumplirse con lealtad, probidad y honradez. Más allá de la rectitud de ánimo, de la hombría de bien y de la integridad en el obrar, el acto del ejercicio o cumplimiento de los derechos y deberes se torna reprobable y resulta antijurídico.

La lealtad recíproca, como forma probidad y honrada de ejercitar los derechos y cumplir los deberes, consiste, en síntesis, en la honestidad y escrúpulo, en el reconocimiento de los derechos y deberes generados, expresa o implícitamente, por la prestación del trabajo y de la intensidad, cuidado y esmero apropiados de los trabajadores y patrones en el ejercicio y cumplimiento de sus respectivas facultades y obligaciones. Como una peculiaridad del deber de lealtad recíproca que corresponde a los patrones, existe un deber de previsión que se debe manifestar en el ámbito de la lealtad recíproca que corresponde a los patrones, existe un deber de previsión que se debe manifestar en el ámbito de la lealtad para el trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, señala:

- Que el patrón está obligado a instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares e que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivo que expidan las autoridades competentes.
- Los patrones están obligados a actuar diligentemente para no comprometer la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.
- También están obligados los patrones a tratar con probidad y honradez a los trabajadores. Así como afiliar oportunamente a sus trabajadores al instituto mexicano del seguro social.
- Están obligados también a proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios.
- Tampoco podrán causar perjuicio en las herramientas o útiles de labor de los trabajadores.

CAPITULO III

“LA RESCISIÓN LABORAL: CONSECUENCIAS JURÍDICAS”

De conformidad con lo que establece el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual se concede derechos, al establecer que tanto el patrón como el trabajador podrán dar por terminada la relación de trabajo, en cualquier tiempo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad alguna. Estas causas justificadas se encuentran reguladas en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo.

En la práctica, las empresas dirigen su preocupación por las causales en que pueden incurrir los trabajadores para poder terminar los contratos de trabajo con sus trabajadores sin ninguna responsabilidad para ellos, dando poca atención a las que pueden ejercitar los trabajadores en contra de las mismas, quienes si bien no lo hacen por desconocimiento, ello no implica que no deban estar atentas para evitar incurrir en ellas y así evitarse los juicios laborales que pudiesen presentarse en consecuencia.

3.1 La rescisión del trabajo

De acuerdo a lo que menciona Mario de la Cueva, se debe entender que la rescisión se define como la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.

El incumplimiento de los patrones o de los trabajadores a las normas del trabajo y a la propia Ley Federal del Trabajo traen como consecuencia el llamado “rompimiento” de la relación laboral provocando una rescisión en la relación laboral.

El patrón o el trabajador tienen derecho a promover la demanda de rescisión pero la causa o causas de rescisión deberán ser comprobadas ante la junta de conciliación respectiva.

3.1.1 Sin responsabilidad para el patrón

Como establece el penúltimo párrafo del artículo 47 del ordenamiento laboral citado, el patrón deberá dar un aviso por escrito al trabajador en el cual se le dé a conocer la causa o causas que le dan origen a la rescisión del contrato laboral, mismo que deberán ubicarse en alguno de los supuestos de la citada disposición. Si el patrón no da el citado aviso, por esa sola razón, por ese olvido u omisión, por el solo hecho de no dar el aviso y aun cuando existan motivos que den origen a una causal de rescisión, se considera como despido injustificado, con la correspondiente responsabilidad para el patrón.

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

El artículo 517, fracción I de la Ley Federal del Trabajo, otorga a los patrones 30 días a partir del día siguiente a que se tenga conocimiento de la causal, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías.

Si bien el patrón puede terminar las relaciones de trabajo sin su responsabilidad ante una conducta inapropiada del trabajador, la ley le limita este derecho con los trabajadores cuya antigüedad sea mayor a 20 años, según el texto del artículo 161 de la misma ley, al establecer que sólo se podrá dar por terminada la relación de trabajo con un trabajador en este supuesto, cuando se

promueve una de las causales que enumera el artículo 47 de la ley federal del trabajo, siempre y cuando sea particularmente grave o que haga posible su continuación, de no darse estas condiciones el patrón únicamente podrá imponer una corrección disciplinaria, respetando los derechos generados por su antigüedad. Para que una causal de rescisión sea grave o haga imposible la continuación de la relación de trabajo deberá de ser calificada como tal por la autoridad, con base a la información que se aporte derivada de un proceso de investigación.

De conformidad con lo que establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, las causas de rescisión del trabajo sin responsabilidad para el patrón son:

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

PROBIDAD U HONRADEZ: 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 personas directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

ACTOS DE VIOLENCIA: Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.

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

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

NEGLIGENCIA: ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

IMPRUDENCIA O DESCUIDO: Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

ACTOS INMORALES: Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

REVELACION DE SECRETO: Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

AUSENTISMO: Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

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

NEGATIVA A ADOPTAR MEDIDAS PREVENTIVAS: Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

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

TRABAJADOR CON PENA DE PRISIÓN: La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

ANALOGAS GRAVES: Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

3.1.2 Sin responsabilidad para el trabajador

Se concede a los trabajadores, 30 días para demandar la rescisión del contrato, contados a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación.

El numeral 51 de la Ley Federal del Trabajo, prevé la rescisión de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, estableciendo las siguientes.

ENGAÑO: Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

PROBIDAD U HONRADEZ: Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

ACTOS DE VIOLENCIA GRAVES: Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

DISMINUCION DEL SALARIO: Reducir el patrón el salario del trabajador.

NO CUMPLIR LO ACORDADO: No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

MALICIA DEL PATRON: Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.

FALTA DE SEGURIDAD: La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

IMPRUDENCIA O DESCUIDO: Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

ANALOGAS GRAVES: Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

3.2 Suspensión laboral: causas y efectos

Una suspensión laboral es el medio por el cual se establece la momentánea interrupción del contrato establecido entre un trabajador y su patrón, por lo que implica así como condiciones especiales en las actividades realizadas y en la remuneración económica que como resultado de ellas se recibe. A grandes rasgos, esta suspensión puede ser causada por motivos personales del trabajador, el cumplimiento de algún deber civil legalmente exigido, faltas administrativas, aplicación del derecho de huelga o cierre legal de empresa.

La suspensión y terminación laboral por diversas causas está contemplada en la legislación laboral a fin de proteger la estabilidad del trabajador en la fuente de trabajo y de igual manera, otorgar a los patrones el derecho de no pagar salario alguno por las ausencias en que incurren los trabajadores. De conformidad con la Ley Federal del Trabajo en su numeral 42, los motivos de suspensión laboral, son los siguientes:

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador.

II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá esta obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.

IV.- El arresto del trabajador.

V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5° de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución.

VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, juntas de conciliación y arbitraje, Comisión Nacional de Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes.

VII.- La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Así pues todas estas causas de suspensión señaladas en el artículo anterior surten sus efectos legales, de conformidad con la Ley Federal del Trabajo.

Dicha suspensión surtirá efectos, en los casos de las fracciones I y II del artículo 42, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo.

Por otro lado, al tratarse de las fracciones III y IV del artículo 42, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto.

En los casos de las fracciones V y VI del mismo artículo 42, establece que la suspensión surtirá efecto desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años.

Así mismo, en el caso de la fracción VII, surtirá efectos, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses.

Estableciéndose en todo momento que los trabajadores deberán regresar a su trabajo al término de la causa que provocó la suspensión.

3.3 Terminación de las relaciones laborales

Se puede decir que la relación de trabajo termina o se extingue cuando se produce una causa que jurídicamente pone fin a la relación existente entre trabajador y patrono haciendo cesar sus efectos.

Caldera clasifica tres grupos de terminación de las relaciones de trabajo: a) terminación por voluntad de ambas partes; b) terminación por causas ajenas a la voluntad de las partes; c) terminación por voluntad del patrono o trabajador (CALDERA, RAFAEL, ARGENTINA, 1960).

La terminación por mutuo consentimiento, parte de la doctrina laboral que sostiene que la vinculación entre empleador y trabajador no tiene necesariamente que tener un origen contractual y que basta con que se cumpla de hecho, aun con presidencia del consentimiento de las partes, la prestación de servicios subordinada de este a aquel, para que surja entre ambos una relación de trabajo tutelada por el derecho laboral. Aun si se aceptase esta teoría de la relación de trabajo como una vinculación no necesariamente consensual, hay que señalar que la voluntad de ambas partes puede dar inicio a dicha relación y que, asimismo, puede ponerse fin. El derecho laboral, en su finalidad de proteger al trabajador como la parte débil del contrato cuya autonomía de voluntad está restringida en la práctica por su hiposuficiencia económica, establece unas mayores limitaciones y protección a la terminación de la relación de trabajo cuando esta se produce sin el consentimiento del trabajador, pero es, en general mucho más flexible cuando es la voluntad común, puede ser expresada en diversos momentos y modalidades.

Esta terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento o, como prefieren algunos autores, mutuo disenso, será válida siempre que exista realmente la libre expresión coincidente de voluntad de las partes que quieren poner fin a la relación laboral, lo cual significa que el consentimiento debe de estar exento de los vicios que lo anulan conforme al derecho común: el error, el dolo o la

violencia. Pues en la práctica el patrono puede pretender fundamentar en el mutuo consentimiento bien sea un simple despido o la conversión fraudulenta de la relación laboral, en una relación que sin dejar sustancialmente de tener esta naturaleza, adopta formas mercantiles o civiles destinadas a sustraer al trabajador de la tutela propia del derecho del trabajo, liberando así al patrono de las cargas que este le impone.

Por otro lado, existe la llegada del término en los contratos a tiempo determinado, cuando las partes celebran un contrato de este tipo están acordando ab initio la fecha de extinción de ese contrato. De esta manera la llegada del término establecido constituye una causa de terminación atribuible a la voluntad de ambas partes, por lo cual en estas circunstancias se excluye generalmente el preaviso y el pago de indemnizaciones, quedando a salvo los derechos adquiridos de los trabajadores.

En los contratos de trabajo por obra determinada, la conclusión de la misma es, al igual que en el de tiempo indeterminado, una causa de terminación de la relación de trabajo convenida ab initio de común acuerdo de las partes. La norma aplicable al vencimiento del término suele ser aplicable a la conclusión de la obra, excluyéndose generalmente el preaviso y el pago de indemnizaciones, quedando a salvo los derechos adquiridos de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo contempla además de las terminaciones por mutuo consentimiento, la muerte del trabajador, la terminación de la obra, entre otras. A la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

También existen causas de suspensión y terminación de manera colectiva, entendiéndose como esta, la terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 434, establece que son causas de terminación de las relaciones de trabajo, Cuando la relación laboral deja de funcionar, las partes involucradas tienen la posibilidad de buscar una solución al problema. La suspensión de labores es una opción no siempre fácil de elegir, pero en ocasiones necesaria, en aras de la conservación de un ambiente de trabajo armonioso. Así mismo, la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva y el concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Por otra parte la incapacidad del trabajador, al igual que su muerte, es una causal de terminación de la relación de trabajo que deriva del carácter personal de las obligaciones que el mismo asume en dicha relación. Si el trabajador está obligado a prestar personalmente sus servicios al empleador, es obvio que cuando por razones de incapacidad física o mental, no está en condiciones de cumplir con dicha obligación la relación de trabajo se extingue. Una incapacidad transitoria da lugar a la suspensión, mas no a la extinción del vínculo. Una incapacidad parcial no produce necesariamente la terminación de la relación de trabajo, ya que es posible que no impida la prestación de servicios, sino que determine que los mismos deban cumplirse bajo ciertas condiciones o que el trabajador sea trasladado a otro cargo disponible dentro de la empresa.

Algunas dificultades pueden presentarse en cuanto a la determinación del carácter absoluto y permanente de la incapacidad, puesto que puede ocurrir que un trabajador, cuya incapacidad haya sido diagnosticada con tales características, se recupere y pueda readquirir la habilidad para prestar los servicios.

CAPITULO IV

"LA REINSTALACIÓN FORZOSA, COMO FORMA DE EVITAR EL CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES PATRONALES"

4.1 El ofrecimiento de trabajo

El ofrecimiento de trabajo es una figura que no se regula en la Ley Federal del Trabajo como tal, más bien, se trata de una figura que empezó a infiltrarse por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de la jurisprudencia.

En efecto, uno de los primeros antecedentes que tenemos sobre el ofrecimiento de trabajo se desprende de la tesis relativa a los derechos de los trabajadores, de 1936, en la cual se expresa:

TRABAJADORES, DERECHOS DE LOS. Si un trabajador abandona su empleo no tiene derecho a ser reinstalado, pero si el patrono manifiesta que si se presenta el obrero está dispuesto a reinstalarlo, nace un nuevo derecho para dicho trabajador, en virtud del ofrecimiento hecho por el patrono, y en cuanto no se demuestre que el mencionado patrono falta a dicho ofrecimiento, no da lugar a dictar en su contra sentencia alguna condenatoria.

Amparo directo en materia de trabajo 2322/36. Alcántara Delfina. Tesis XLIX, Semanario Judicial de la Federación, Quinta época, 3 de septiembre de 1936, pag. 1502.

Como se aprecia, de manera muy elemental la tesis refiere el acto del patrón de volver a aceptar al trabajador, y con ello el derecho naciente para el segundo de volver a trabajar. Esto evolucionó, ya que para 1943 la Corte expresó

con más claridad la figura del ofrecimiento del trabajo, y adiciono la mención de que el mismo, si se formula en las mismas condiciones de trabajo, revertiría con ello la carga probatoria.

DESPIDO INJUSTIFICADO, CASOS EN QUE INCUMBE AL TRABAJADOR LA PRUEBA DEL. Contestar la demanda sobre la reinstalación del trabajador, el patrono negó el hecho del despido, y expreso que se encontraba dispuesto a reinstalar al obrero en las mismas condiciones en que habían estado a su servicio; por lo cual la Junta responsable consideró que el actor se encontraba obligado a comprobar el despido injustificado; y en el amparo interpuesto por el obrero contra el laudo dictado por la Junta, se impugna la consideración de ésta, en el sentido de que al quejoso incumbía la carga de la prueba del despido injustificado, no obstante que el patrono, al contestar la reclamación, no preciso las condiciones bajo las cuales estaba dispuesto a reinstalar al actor, y por lo mismo, el ofrecimiento que al efecto hizo carecía de contenido; debe decirse que no es fundado el concepto de violación de que se trata, pues si el quejoso hubiera demandado, no su reinstalación sino la firma de un contrato de trabajo, es claro que hubiese sido indispensable mencionar los elementos constitutivos del contrato en cuestión; pero como lo que demando fue su reinstalación, es indudable que debe suponerse, sin que haya lugar a prueba en contrario que conocía las condiciones bajo las cuales se había encontrado trabajando hasta la fecha en que admitió haber sido despedido. Por consiguiente, si el demandado ofreció reinstalarlo exactamente en las mismas condiciones, tal ofrecimiento presupone las que eran conocidas por el quejoso, y en esa virtud debe aceptarse que si hubo el

ofrecimiento de que se trata y por consecuencia, que quedó a cargo del actor, la comprobación del despido injustificado en que fundo su acción.

Amparo directo en materia de trabajo 4574/43. Cuarta Sala, Laboral, Semanario Judicial de la Federación, LXXVIII. Quinta época. Tesis aislada, 1 de diciembre de 1943, pag. 4306. Unanimidad de cinco votos.

De lo anterior, se desprende que una de las primeras tesis de la Corte en la que se registra el ofrecimiento del trabajo se manifiesta propiamente hasta 1956, que al igual que la tesis de 1936, recoge sustancialmente el acto del patrón de aceptar al trabajador.

El ofrecimiento de trabajo, lejos de ser solamente un pronunciamiento de la Corte, viene a constituir un elemento más dentro del procedimiento laboral con consecuencias jurídicas y en virtud del cual se revierte la carga de la prueba al trabajador, por lo que a este no le queda más que aceptar el trabajo. Ahora bien, dada la trascendencia de la figura del ofrecimiento de trabajo es por lo tanto importante saber cómo la Corte la ha definido, sus requisitos, cuando procede, entre otros factores.

4.1.1 Definición conceptual

Se define como una figura “sui generis”, que se traduce en “una posición del patrón al trabajador para continuar con la relación laboral que se ha visto interrumpida de hecho por un acontecimiento que sirve de antecedente al juicio.

Por otro lado, se debe entender como una oferta que no constituye una excepción, por no tener por objeto directo e inmediato destruir la acción intentada

ni demostrar que son infundadas las pretensiones deducidas en juicio, pero que siempre va asociada a la negativa del despido y, en ocasiones, a la controversia sobre algunos de los hechos en que se apoya la reclamación del trabajador, y que cuando es de buena fe, tiene la eficacia de revertir sobre el trabajador la carga de probar el despido.

El ofrecimiento de trabajo no constituye un allanamiento, porque no implica un reconocimiento de la procedencia de la acción o acciones intentadas en juicio, ni la veracidad de los hechos narrados y los fundamentos de derecho invocados.

Sin embargo, el ofrecimiento de trabajo es una defensa, porque esta se apoya en hechos que en sí mismos excluyen la acción, lo que no acontece en el ofrecimiento del trabajo. De lo que se deduce, que el ofrecimiento de trabajo, es una figura de apariencia propia, según la connotación "sui generis", que se basa en una simple proposición del patrón hacia el trabajador para continuar en el trabajo, no obstante esta simple proposición, trae aparejadas más interrogantes respecto de su finalidad, es decir, si entre sus objetivos estará en realidad el que no se dé oportunidad a que se acumulen salarios caídos (ELIAS, EDGAR, MEXICO, 2000).

En opinión de ciertos autores, la denominación más adecuada para referirse al ofrecimiento de trabajo debería ser ofrecimiento de reincorporación al trabajo, en razón de que ésta surge en juicio precisamente porque se supone que previamente existe una relación de trabajo que se dio por terminada por parte del patrón (QUIJANO, ALEJANDRO. MEXICO, 2006).

4.1.2 Requisitos indispensables

Como requisito de procedencia, se encuentra el ejercicio de la acción por el trabajador con motivo del despido injustificado. Ya que sin esta acción no podría

darse bajo ninguna circunstancia el ofrecimiento del trabajo, al no plantearse en ningún momento Litis alguna. El segundo elemento, consiste en el ofrecimiento del trabajo por el patrón, mientras que el tercero, se refiere a que el ofrecimiento sea en las mismas o mejores condiciones de trabajo bajo las cuales se desempeñaba antes el despido.

Sin embargo, es de entenderse, que las autoridades laborales, al estar encargadas de preservar y vigilar el cumplimiento de los derechos laborales y las obligaciones inherentes a cada sujeto de la relación laboral, es necesario que haga una calificación exhaustiva del ofrecimiento planteado por el patrón, es decir, es necesario que plantee los alcances de dicho ofrecimiento, ya que no debe ser entendida como la resolución de fondo del asunto, pues la misma se realizara hasta el momento en el que se haya dictado el laudo correspondiente, por lo que el sentido de calificar el ofrecimiento que realiza el patrón al trabajador debe entenderse cuando entrañare la evidencia notoria de no ser de buena fe, esto es, de buscar solamente revertir la carga probatoria para el trabajador, y no la de continuar con la relación laboral. Ello es considerado de esa manera, pues en criterio reciente se ha establecido por los tribunales colegiados que la calificación de buena o mala fe debe ser hasta dictado el laudo.

Así mismo, es necesario precisar, que el ofrecimiento se puede dar aun cuando inicialmente hubiere sido rechazada por el trabajador y hasta antes de que se dicte el laudo. Dicha reinstalación puede ser solicitada también por el trabajador, aun cuando la hubiere rechazado en principio.

Todo lo anterior nos lleva al punto medular de establecer si ese ofrecimiento de trabajo que se materializa con la reinstalación, garantizara que la relación de trabajo sea tal y como se venía prestando hasta antes del despido ya sea que este haya sido justificado o no; lo cual, a simple vista resulta un tanto contradictorio, pues el ánimo del trabajador, del patrón o de ambos difícilmente podrá ser el mismo.

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en jurisprudencia firme ha establecido que las condiciones fundamentales de la relación de trabajo, son puesto, salario, jornada y horario de labores. Así pues, tomando al salario como base dentro de las condiciones fundamentales de la relación de trabajo, en la actualidad priva el criterio de la Corte en cuanto a que cuando el patrón ofrezca el trabajo, al efectuarse la reinstalación, no puede calificarse de mala fe si no se ofrece con los incrementos salariales respectivos.

4.2 La reinstalación laboral

La reinstalación como tal no tiene por consecuencia en ningún momento, el que las condiciones de trabajo volvieran al estado anterior al despido, por lo tanto sería importante plantear si el ofrecimiento de trabajo es más una estrategia jurídico. Procesal a favor del empleador.

4.2.1 Definición conceptual

La razón de tomar a la reinstalación como punto de análisis estriba sustancialmente en que el despido injustificado, como presupuesto de este, implica que la parte trabajadora es privada generalmente de su medio de subsistencia, y por obvias razones, sin que el patrón le pague lo que constitucionalmente tiene derecho; y es ahí donde el estado, en tutela de la clase laborante ha instrumentado una serie de garantías, entre ellas la reinstalación.

Atendiendo al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, que establece la rescisión de las relaciones de trabajo, se entiende que el trabajador al ser despedido tiene el derecho de demandar al patrón ante las autoridades

jurisdiccionales laborales su reinstalación o, en su caso, que se le indemnice conforme a la ley, por considerar que ha sido despedido injustificadamente.

En primer término, es necesario precisar que “reinstalar”, conforme al diccionario de la Real Academia Española de la Lengua se define como “volver a instalar”, que significa, poner en posesión de un empleo cargo o beneficio, poner o colocar en el lugar debido a alguien o algo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha expresado que la reinstalación:

... equivale a poner en posesión de un empleo, cargo o beneficio, lo cual implica que el obrero para ser reinstalado, vuelva a desempeñar labores de la misma naturaleza que las que desarrollaba antes del despido, es decir las inherentes al cargo que tenía (CLIMENT, JUAN. 1998).

Entonces, de acuerdo con lo anterior, por reinstalar se entiende el colocar algo en el lugar en el que previamente se encontraba; y si es así, laboralmente reinstalación es la acción de reinstalar, esto es, colocar de nueva cuenta al trabajador en su trabajo para que siga desempeñando el servicio personal subordinado al patrón, a cambio de un salario y demás prestaciones. Pero como opera la reinstalación en el proceso ordinario de controversia laboral ante las juntas locales y/o federales de conciliación y arbitraje, en qué etapa procesal debe realizarse, como se formula, las características que debe de tener. Mismos elementos que nos darán la pauta para saber si realmente se reinstala a un trabajador o no, y con ello, en su caso, en las mismas condiciones en que se venían desempeñando yal y como lo expresa la ley.

Por tanto el trabajador no está obligado a optar por la reinstalación o por la indemnización al formular la demanda porque considera que la fracción XXII del artículo 123 constitucional no habla de dos acciones distintas sino de la obligación

del patrón de cumplir el contrato o el pago de una indemnización en los casos de despido injustificado; por lo que después de resuelta la cuestión principal de calificar el despido, si se justifica que es injustificado entonces es cuando el trabajador podrá elegir que se le reinstale o se le indemnice.

Así mismo, el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, que regula el principio constitucional, ratifica el derecho a la elección del trabajador pero no define el momento en que debe solicitarla, de tal manera que puede incluso hacerse valer en el acto en que se solicita la ejecución del laudo (CUEVA, MARIO DE LA. MEXICO, 1975).

En una segunda hipótesis, basada en lo que señala el primer párrafo del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, en el que establece, que el trabajador podrá solicitar ante la junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale o que se le indemnice, está indicando que la opción debe hacerse al formular la demanda, pues esa solicitud unida a la elección, constituye la acción intentada en la demanda (CLIMENT, JUAN, 1998).

En este tenor, en un procedimiento ordinario individual de controversia laboral ante la autoridad laboral, la reinstalación se puede ejercer primeramente por el trabajador como acción, al haber sido despedido injustificadamente, en tanto el patrón como excepción a la pretensión del actor, puede negar que lo hubiere despedido, y como prueba de ello le ofrece el trabajo, surgiendo así la reinstalación forzosa.

El curso del procedimiento una vez que se presenta la demanda por despido injustificado ante la autoridad laboral puede tener variables; y es cuando el patrón en la contestación de la demanda niega haber despedido al trabajador y expresa que: “el trabajo ahí está”, lo que devino en el ofrecimiento de trabajo, y que al ser invocada por el patrón tiene como efecto principal el invertir la carga de

la prueba al trabajador en su dicho inicial de despido. Ello además implica ciertas problemáticas, entre ellas el que tendrá que decidir sobre el ofrecimiento de trabajo que se les propuso, a lo cual solo existe una respuesta correcta, esto es, que tendrá que aceptarla porque de lo contrario, al negarse a regresar al trabajo, será interpretado como una acción de despido ejercida de mala fe.

4.2.2 Elementos constitutivos de procedibilidad

Entendiendo a la reinstalación, como una acción que tiene derecho el trabajador a ejercitar en caso de que se le despidiera injustificadamente, es decir el cumplimiento del contrato individual de trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando en el momento en que fue despedido, incluso con las mejoras e incrementos salariales que se hubieran otorgado al puesto durante el tiempo que dure el juicio, y en caso de que el patrón no hubiera acreditado la causa de rescisión que hizo valer.

Esta figura tiene su base en la estabilidad en el empleo, ya que el patrón no puede dar por terminado unilateralmente el Contrato de Trabajo, sino única y exclusivamente cuando el trabajador haya incurrido en alguna de las causales que dan origen a la terminación de la relación del trabajo.

El patrón solo puede abstenerse de reinstalar al trabajador cuando se dan algunos de los supuestos establecidos en el artículo 49 de la ley de la materia. En este caso, tendrá que pagar la indemnización de tres meses de salario y una indemnización adicional de veinte días de salario por cada año de servicios prestados, tal como se señalará con posterioridad, más la prima de antigüedad y las prestaciones devengadas, en caso de que la relación de trabajo haya sido por tiempo indeterminado.

Cuando la relación de trabajo haya sido por tiempo determinado de menos de un año, el importe de la indemnización consistirá en el pago de una cantidad

igual al monto de los salarios de la mitad del tiempo de los servicios prestados, y si la relación de trabajo excediera de un año la indemnización será igual a un equivalente a una cantidad igual a los salarios de seis meses por el primer año de servicios y de veinte días por cada uno de los años siguientes y, en ambos casos, más el importe de tres meses de salario.

4.3 Calificación de las condiciones de trabajo en la reinstalación

El análisis de los elementos y circunstancias primeramente del ofrecimiento del trabajo, posibilita determinar si al momento de concretarse la reinstalación, tanto como acto jurídico procesal como acto material y físico de reingresar a la fuente de trabajo, las condiciones de trabajo se restituyen, y en ese sentido se podrá saber, en teoría por lo pronto, si se está logrando que la relación laboral se traduzca en un trabajo y socialmente útil, tal y como lo establece nuestra Carta Magna.

La primera interrogante que surge es qué pasa una vez que el actuario de la Junta respectiva reinstala al trabajador y da por terminada la diligencia. La realidad es que existe una fricción evidente entre ambos sujetos, ya que el conflicto laboral sigue pendiente por resolverse; por lo que, es por demás absurdo pensar que ambas partes olvidaran los hechos que motivaron el conflicto y de buena gana, cada uno en su ámbito, buscara que la relación de trabajo subsista y sea benéfica para ambos. Luego entonces, es evidente que las condiciones de trabajo en la reinstalación de ninguna forma se restablecieron.

Sin embargo, a lo anterior, existe un supuesto en el cual el trabajador no es despedido de nueva cuenta, pero, entonces, ¿El conflicto laboral se resuelve?, lo cual de ninguna manera sucede eso, ya que ante todo la reinstalación evoca una relación laboral fracturada en la que los sujetos involucrados, en lugar de continuar una relación laboral sana, buscan más bien saldar deudas y hacer imposible la

convivencia entre los sujetos de la relación de trabajo. Por lo que se vuelve común, que el trabajador demande de nueva cuenta un despido, y con un nuevo procedimiento laboral en contra del patrón busque forzar una solución y encarezca el juicio en lo económico, y con ello persuadir a su contraparte en la conveniencia de una solución al conflicto. Por otra parte el patrón, con el nuevo despido buscaría presionar al trabajador para que ante la indefensión del juicio y su alargamiento, se vea forzado a una negociación.

Existe otra variable, la cual, consiste en que el trabajador, en el mismo procedimiento laboral de controversia, haga del conocimiento el nuevo despido a fin de acreditar que el ofrecimiento inicialmente realizado fue de mala fe, teniendo la oportunidad procesal de ofrecer pruebas para acreditar su dicho, las cuales deberán ser consideradas como supervinientes, pues evidentemente, en la secuela procesal las pruebas del juicio formalmente ya se ofrecieron en la etapa procesal oportuna.

En otro sentido, esta opción puede ofrecer la ventaja de evitar un nuevo procedimiento y con ello la duplicidad de juicios, además permitiría al juzgador conocer sobre la intención de la oferta de trabajo.

4.4 Obligaciones patronales

Es indudable que en nuestra legislación laboral existe la reinstalación forzosa contemplada en el artículo 48 de la Ley federal del trabajo, en el cual se condena al patrón al pago de salarios caídos desde la fecha del despido hasta que se dicte un laudo y que este no exceda de hasta un año. Si el patrón no prueba durante el juicio la causa de rescisión, cuando el trabajador reclama su reinstalación en el trabajo que desempeñaba y por causas ajenas a la voluntad de las partes o por descuido o negligencia del abogado de la parte patronal no se puede probar en juicio las causales de rescisión, el laudo que se dicta por la

autoridad laboral obliga al patrón a la reinstalación del trabajador en la forma y términos en el trabajo que venía desempeñando y en caso de negarse deberá pagar 20 días por cada año de servicio.

Lo anterior afecta al patrón, en primer término porque la autoridad está imponiendo una obligación de hacer que indudablemente está en contra de la voluntad del patrón, tan es así, que lleva el juicio en todos sus trámites y en caso de negarse le impone además un sinnúmero de prestaciones que le condena a pago, por la sola negativa de su reinstalación, cuestión que sin duda, en la práctica es mucho mejor aceptar la reinstalación y posteriormente buscar nuevamente una nueva causal para provocar la rescisión en contra del trabajador.

El ofrecimiento del trabajo por parte del patrón, y la consecuente reinstalación del trabajador en la fuente de trabajo, no garantiza al trabajador, el disfrute de las garantías sociales mínimas de la relación de trabajo, por lo tanto, el ofrecimiento de trabajo es deficientemente tutelado.

CONCLUSIÓN

Se concluye que efectivamente la reinstalación laboral en ningún momento garantiza las condiciones de trabajo al trabajador; si no que por el contrario dicha figura jurídica, no solamente presenta dificultades en su aplicación, sino también que en muchas ocasiones ha sido utilizada por algunos trabajadores más como un medio para aumentar el costo de los juicios en perjuicio de la economía patronal que como una forma de lograr la solución al conflicto. No obstante, también sucede que ciertas empresas sigan la política de longevidad o estiramiento, esto es, que se apuesta más por el alargamiento del tiempo de duración de los conflictos que a la solución de los mismos mediante el ofrecimiento del trabajo.

Así mismo, a la luz de la aplicación del ofrecimiento del trabajo, y su materialización en la reinstalación como instrumento jurídico y como fuente del derecho, dicha figura no ésta cumpliendo debidamente su objetivo de ser la base de la solución a los problemas de despido injustificado en los conflictos individuales de trabajo.

Por lo tanto, la reinstalación laboral forzosa no garantiza que las condiciones el trabajo en un conflicto individual ordinario laboral sean restituidas al trabajador, y menos en certeza jurídica al patrón para la continuación optima de la actividad económica de la empresa, y con ello no se está garantizando el principio de un trabajo digno y socialmente útil.

PROPUESTAS

PRIMERA: Es importante que el ofrecimiento de trabajo se reglamente en la Ley Federal del Trabajo, debido a que en esencia dicha figura jurídica juega un papel fundamental durante el procedimiento laboral; particularmente, cuando se impugna un despido por considerarlo injustificado, y al negar el despido el patrón y ofrecer el trabajo tiene como efecto que se revierta la carga de la prueba, dejando al trabajador en una posición en la cual, de no aceptarlo, se quedaría sin trabajo; por tanto, el trabajador en esta situación se queda en estado de indefensión y se le obliga prácticamente a continuar con la relación laboral.

Por lo que al establecerse los elementos en la Ley, el legislador tendría que tomar en cuenta las repercusiones de su aplicación en los derechos de los sujetos de la relación laboral y aún más el incumplimiento que esto conlleva de obligaciones patronales en favor de los trabajadores.

SEGUNDO: Brindarle identidad jurídica a la figura de ofrecimiento de trabajo, que permitiera un manejo legal y de certeza jurídica que validaría el debido proceso en materia laboral, estableciendo entre otros: su concepto, elementos, etapas, alcances, efectos, etc.

REFERENCIAS

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Historia del Derecho Mexicano, Enciclopedia jurídica mexicana. Tomo XII, Porrúa- UNAM, México, 2002.

BENSUSAN, Graciela. La adquisición de la fuerza de trabajo asalariada y su expresión jurídica UNAM, México, 1982.

BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho individual del trabajo. Halla, México, 1985.

BUEN I. Néstor de, Derecho del trabajo. 6ta. Edición, tomo II. Porrúa, México, 1985.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de despido, Trillas, México, 2006.

CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo, comentarios y jurisprudencia, 23 edición, México Esfinge, 2002.

CUEVA, Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, 3ra. Edición, México, Porrúa, 1975.

DAVALOS MORALES, José. Derecho del trabajo. Porrúa, México, 1990.

DAVALOS, José. Derecho individual del trabajo, 7ª. Edición, México Porrúa, 1981.

DE BUEN, Néstor. Derecho del trabajo. Tomo I, Porrúa, México, 1949.

ELIAS AZAR, Edgar. Frases y expresiones latinas, México, Porrúa, 2000.

LOYZAGA DE LA CUEVA, Octavio. Estabilidad: duración de ls relaciones de trabajo, México, 2009.

MORGADO VALENZUELA, Emilio. Instituciones de derecho del trabajo y la seguridad social. UNAM, México, 1997.

QUIJANO ALVAREZ, Alejandro. El ofrecimiento de trabajo: su importancia y trascendencia en el juicio laboral. México, Porrúa, 2006.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española, 22ª edición, Madrid, Espasa-Calpe, 2001.

REMOLINA ROQUEÑI, Felipe, El artículo 123. México, ediciones del V Congreso Iberoamericano del Trabajo y de seguridad Social, Imprenta D`Lerma, 1974.

REYNOSO CASTILLO, Carlos. Derecho del trabajo, panorama y tendencias. Porrúa, México, 2006.

TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes fundamentales en México 1808-1994. Porrúa, México, 1994.

TISSEMBAUM, Mariano R. La defensa social, México Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y Previsión Social, Memoria, 1980.