UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

"ARAGON"

LA REINSTALACION FORZOSA

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

JOSE ALFONSO JIMENEZ REYES

SAN JUAN DE ARAGON, ESTADO DE MEXICO 1 9 8 7

DER429

C A P I T U L A D O

INTRODUCCION 1

CAPITULO I NATURALEZA DE LAS GARANTIAS SOCIALES ... 4

CAPITULO II LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO 10

CAPITULO III LA REINSTALACION COMO ACCION DERIVADA DEL ARTICULO 123 FRACCION XXII DE LA CONSTITUCION GENERAL DE LA REPUBLICA ... 21

Antecedentes 22

La Reinstalación Como Acción Procesal del Trabajo 28

La Reinstalación Como Pretención Procesal del Trabajo 32

CAPITULO IV LA REINSTALACION FORZOSA 35

CAPITULO V ANALISIS CRITICO DEL ARTICULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO 43

CONCLUSIONES 69

BIBLIOGRAFIA 75

- o -

I N T R O D U C C I O N

Durante los 34 años de la dictadura profirista, la Constitución conservó en vigor teórico, por la paz que existió con el gobierno personal del General Díaz. En 1908 el General Díaz agitó la conciencia pública, y los ciudadanos, haciendo uso de sus derechos políticos, inicia una serie de luchas, que cristalizan en la renovación de poderes.

La Revolución de 1910, encabezada por Don Francisco I. Madero, provoca la caída del General Díaz, que renuncia al poder y entra Don Francisco León de la Barra. Terminada la Revolución, se convoca a elecciones y resulta electo Presidente Constitucional el mismo Francisco I. Madero. Un cuartelazo en la Capital, ocasiona su caída y por medios legales, pero del todo inmorales, fue llevado a la Presidencia el traidor Victoriano Huerta. Siendo Gobernador del Estado de Coahuila Don Venustiano Carranza, se levanta en armas y enarbola como bandera la restauración del orden Constitucional.

Al triunfo del movimiento revolucionario, se reúne en Querétaro en el año de 1916 el Congreso Constituyente, que formula la Constitución promulgada el 5 de febrero de 1917. Se discutió la legalidad de la Constitución, en virtud de no ser ésta una reforma a la Constitución de 1857, al no seguirse el procedimiento establecido para poder ser modificado, además de que los constituyentes que la elaboraron, no fueron electos por el pueblo, sino por el grupo revolucionario que ocupaba el poder.

En la actualidad, nadie pone en duda la legalidad de nuestra Constitución, cuyos ... preceptos están en la base de toda nuestra estructura jurídica, y son invocados por todos para justificar o combatir los actos de los gobernantes ... " (1)

En la llamada parte dogmática, nuestra Constitución Federal, bajo el nombre de garantías individuales, consignan en los - artículos a que se contrae el Título Primero, una serie de - derechos fundamentales del individuo. La denominación Garantías Individuales, ha sido considerada como impropia en nuestros Constitucionalistas. Sobre el particular, Don Emilio - Rabasa en su obara "El Juicio Constitucional", después de -- sentar los orígenes de tal denominación, sostiene que es algo más que una impropiedad, puesto que es siempre una obligación constituida para asegurar el derecho ajeno.

Montiel y Duarte, en su obra "Derecho Público Mexicano", refiriéndose a la Constitución de 1857 dice: "Tiene por principio el título que se denomina "De los Derechos del Hombre" - el cual contiene cincuenta y cuatro derechos especificados - en los artículos desde el 2o. hasta el 28o. sin que por eso pueda decirse que contiene otras tantas garantías, sino relacionando cada derecho con los artículos 1o. y 102 de la misma Constitución. (2)

(1) Tena Ramírez Felipe, Derecho Constitucional Mexicano, Pag. 93

(2) Montiel y Duarte Isidro, Derecho Político Mexicano, Tomo IV, Introducción.

En el nuevo Código Político y Social de 1917, se sentaron las bases fundamentales para establecer las garantías sociales, - ya que no se podía olvidar el aspecto social perseguido por - los revolucionarios; esto fue captado por los Diputados Constituyentes, para dar satisfacción de justicia a la clase trabajadora, y no defraudarla al no incluirse en ésta el reconocimiento de derechos a la clase dominante en los factores de producción establecido en el artículo 123 Constitucional del cual resulta una relación jurídica entre trabajadores y patrones, que es regulada por el Estado, que con esta facultad hace cumplir los derechos y obligaciones emanados de ésta relación. Anotado lo anterior, a través de este trabajo y en base a la intervención estatal de hacer cumplir los derechos y obligaciones nacidas de la relación laboral, me ocuparé de -- una de ellas especificamente y es la que cuando existe laudo ejecutoriado ordenando reinstalación, esta se ejecute de - -- acuerdo al criterio que aquí se sustenta.

C A P I T U L O I

NATURALEZA DE LAS GARANTIAS SOCIALES

La división entre patrones y obreros y la crítica situación - en que éstos se encontraban frente a los primeros, hizó surgir la necesidad de la creación de las Garantías Sociales en materia de trabajo.

Por otra parte el desamparo jurídico del trabajador obligó a que se legislara sobre materia laboral de una manera especial sin tomar en consideración, las corrientes liberalistas o individualistas en que habían operado en otros países, pero que se ocupaban de las relaciones obrero patronales en legislación de otra índole.

La discusión que provocaran en el seno del Congreso Constituyente los términos del artículo 5o. que incluía garantías sociales y cuya iniciativa tendía a que quedara dentro del capítulo de garantías individuales, (siendo su finalidad muy distinta), dió lugar al nacimiento del contenido del artículo -- 123, porque al ocuparse el primero de las incipientes garantías obreras, se pretendía formaran parte como normas del Código Obrero, que debiera expedir el Congreso de la Unión posteriormente, Gravioto fue quien pugnó porque el contenido del Artículo 5o. fuera materia de un artículo especial que consagrara los derechos del trabajador proyectando el contenido -- del ahora artículo 123 y siendo el Licenciado Macías, quien - lo presentó para ser incorporado a la Constitución Vigente.

Jurídicamente fue el Congreso Constituyente que se reunió en la ciudad de Querétaro en el año de 1916, donde cristalizó el

movimiento libertario iniciado en 1910, con la Constitución - de 1917, que establece las bases sobre el trabajo y previsión social y que sistituyó a la de 1857. Así nació junto al Artículo 27 Constitucional, que reconoce el derecho de propiedad como base de toda sociedad organizada. El artículo 123 viene a formular el índice de garantías sociales en favor de los -- obreros y campesinos, como resultado de los reclamos de justicia social, que inspira a la Revolución Mexicana y que nues-- tros legisladores llevaron al texto de la constitución de - - 1917. El honor de haber fomulado la primera Constitución con garantías sociales, corresponde a Venustiano Carranza, quien las concibió como adiciones al Plan de Guadalupe y a los Constituyentes de Querétaro, se debe a la transformación de el Derecho Constitucional, con la creación de las mismas.

La garantía social al igual que la individual, constituye una relación jurídica, que difiere en cuanto a los sujetos acti-- vos y al objeto de cada una de ellas.

Los antecedentes de la garantía social, revelan la existencia de clases sociales, que poseedoras de una situación económica especial, pugnaron frente al Estado por la obtención de la tutela de sus derechos frente a la clase social poderosa.

Así es como los sujetos activos del vínculo jurídico en que - se traducen las garantías sociales, quedan determinados al -- participar en esta relación, la clase sin recursos de producción y carente de medios económicos, entre las que existen relaciones que son determinantes en el proceso productivo.

Desde el punto de vista activo, la relación jurídica de la garantía social se constituyó por las clases desheredadas, es decir, por la trabajadora que con su trabajo personal contribuye al proceso productivo y bajo el aspecto pasivo por el grupo social detentador de los medios económicos, con los que intervienen en la producción sin esfuerzo personal. Independientemente de los grupos señalados, en la relación que implica la garantía social, existe un tercer grupo formado por individuos que pertenecieron a los dos primeros, sin embargo participan en la relación en forma autónoma, es decir, que se establece el vínculo de derecho entre trabajador individualmente considerado y un capitalista bajo el mismo sistema.

La base de las garantías sociales la encontramos en las normas que integran la Ley fundamental y participan de esta forma, de las causas de supremacía y rigidez, que singularizan los dispositivos constitucionales.

Considerando la garantía social, como una relación jurídica entre dos sujetos que respecto del Estado y sus autoridades, vienen a quedar como gobernados, aquel y éstos participan como reguladores, con la facultad de ejercer en forma limitada, el imperio del poder, que se traduce en el hacer cumplir los derechos y obligaciones.

Así el Estado, mediante esa intervención en las relaciones de los sujetos de las garantías sociales, evita se violen los derechos de los trabajadores y garantiza el mejoramiento de las condiciones de la clase protegida por la garantía social, lle

gando inclusive a declarar nulo de pleno derecho todo acto -- jurídico, lesivo a los intereses de éstos.

Las facultades impeditivas y preventivas, sancionadoras y fiscalizadores que el Estado posee frente a los sujetos activos de la relación de derecho, hace que a esta situación se le denomine régimen constitucional, en oposición al llamado intervencionismo estatal, propio del sistema liberal individualista, que asume una actitud de mero vigilante del desarrollo -- económico y social para intervenir únicamente cuando surgen - pugnas de intereses.

Es indiscutible que las garantías individuales y las sociales aún cuando sean jurídicamente semejantes, en sí contienen relaciones o vínculos de derechos diferentes, de ahí porque, -- con razón, Burgoa expresa: ... las garantías individuales y las sociales no solo se excluyen, sino que en cierta forma, - las segundas vienen a reafirmar a las primeras, desde el momento en que hacen efectivas la libertad y la igualdad en las relaciones jurídicas que se entablan entre los miembros de -- las dos clases sociales economicamente diferentes.(3) Y agrega: "... el artículo 123 y la legislación sobre la materia - fueron los remedios normativos más idóneos para subsanar las condiciones de desigualdad y desequilibrio que existían antes de la Constitución de 1917 entre los sujetos de la relación - de trabajo." (4)

(3) Burgoa Ignacio, Las Garantías Individuales, pag. 47

(4) Burgoa Ignacio, IDEM

C A P I T U L O II

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Al surgir las garantías sociales, en la Asamblea Magna de 1917, aparece en nuestra legislación como consecuencia del derecho de libertad e igualdad consentido en dichas garantías, el principio de estabilidad en el trabajo. Mario de la Cueva en su obra "El Nuevo Derecho del Trabajo" lo define como: "Un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución" únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos, de la relación, que hagan imposible su continuación." (5)

Este concepto vierte la idea de lo que se debe entender por estabilidad en el empleo. Es sin duda completo y acertado, sin embargo, es interesante apuntar el criterio que al respecto tiene Mario D. Deveali, al señalar que "es la forma de excluir el poder discrecional del patrono en la disolución de las relaciones de trabajo".(6)

Interesante es hacer notar, que la aspiración del trabajador a la "estabilidad de empleo", se remonta a los ideales de la Revolución Francesa de 1848, que bajo la máxima "El Trabajo es un deber y un derecho", apuntaba ya, lo que posteriormente en la Carta Constitutiva de la Organización de los Estados Americanos, se dejara asentado en el artículo 29 inciso b.

(5) De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Pag. 126
(6) Deveali Mario D., Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo X Pag. 790

"El Trabajo es un derecho y un deber social .... ha de efectuarse en condiciones, que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo como en la vejez o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de al posibilidad de trabajar". Esta idea, se complementa con el contenido del artículo 23 punto I de la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de Diciembre de 1948, según la cual: "Toda persona tiene derecho al trabajo a la libertad de elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo", de lo anterior, se desprende la conclusión de que: "La estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y de el futuro, significa al trabajador, porque aquél que sabe que su estabilidad en la empresa ya no depende del antojo de otro sino de la ejecución de sus obligaciones, actuará en atención a su conciencia ética y en el proyecto de los suyos, continúa De La Cueva afirmado que ésta "no es otra cosa que la idea de igualdad, porque quien defiende su derecho con dignidad y libertad es igual de otro".(7)

Apreciaciones del Maestro, de un alto valor doctrinal, sin embargo, es discutible la división que hace, al hablar de estabilidad absoluta y estabilidad relativa, la primera, condicionada al hecho de que se le prohiba al patrono, la facultad

(7) De La Cueva Mario, ob. cit. pág. 27

jador y sujetas a un constante cambio, sólo se puede hablar - simple y llanamente, de una estabilidad de los trabajadores - en los empleos, que se ajusten a la realidad social del momento histórico.

Al hablar de la reinstalación como acción derivada del artículo 123 fracción XXII de la Constitución General de la República, me ocuparé de los puntos sobresalientes que tienden a consolidar la estabilidad del empleo. La distinción doctrinaria que hacen algunos autores, al hablar de una estabilidad en el empleo, absoluta y relativa, considero no sea de utilidad - práctica porque la aceptación de cualquiera de ellas, implicaría perjuicios graves, al empleador o empleado, según sea la que se adoptara, porque cualquiera de ellas, pecaría de parcial a los intereses de una de las partes en el contrato de - trabajo.

Nuestros Legisladores han entendido esto, y acertadamente, no se inclinan por ninguna de las dos corrientes doctrinarias, - sino que, con base a la transformación económica, industrial social y cultural, que a consecuencia del desarrollo a que está sujeto nuestro país, han venido legislando, trantando de - ajustar la estabilidad del empleo, a las necesidades actuales de nuestro empleo. Para ello se ha tenido siempre presente - que son dos las partes que intervienen en la relación obrero patronal y que el ánimo que los lleva a la creación y trans

formación de las normas que garantizan la estabilidad del - empleo, es siempre apegado a los principios de justicia y equidad, vemos pues que, aún estando muy lejos de ser la forma -- perfecta de estabilidad en el empleo, nuestra legislación - - cuenta con medidas tendientes a su obtención.

Para el logro del fín de nuestro derecho laboral, encontramos las acciones de reinstalación del trabajador despedido injustificadamente, (protectora en este caso, de la parte contractual más débil) y las excepciones a esa reinstalación, tendientes a evitar transtornos serios en el centro de trabajo y a evitar la convivencia forzada con el trabajador en contra-- vención a la idea de libertad humana, de esta manera, vemos - que se trata de conjuntar tanto los intereses de obrero, como los del patrón, sin incurrir en el error de llegar a lo absoluto o a lo relativo, pues como se deja señalado, la reinstalación del trabajador despedido injustificadamente, se identificaría con la estabilidad absoluta, ahora bien, las excepciones a esa reinstalación, se identificarían con la estabilidad relativa, de ahí la conjunción de las dos corrientes doctrinales encaminadas a ajustar la estabilidad del empleo, a la realidad social de momento histórico, que nos lleva al convencimiento de que no debe existir distingo, entre lo absoluto o - lo relativo, hablando de estabilidad de los trabajadores en - el empleo, porque la estabilidad es ente jurídico social que

se caracteriza por su flexibilidad escencial que permite adaptarse a las necesidades, tanto del obrero como del patrón.

Al hablar de la estabilidad en el empleo, no debemos identificarla con la idea de permanencia absoluta, porque ello iría - en contravención a los principios de libertad y dignidad humana. El trabajador en este supuesto, adquiriría practicamente un derecho de propiedad, sobre una cosa inmaterial, situación completamente anormal que traería como consecuencia, la ruptura de la armonía que debe existir entre el capital y el trabajo.

La estabilidad en el empleo, debe entenderse como un derecho y una garantía. La misma encierra dos modalidades; la primera, consiste en el derecho a la premanencia o duración indefinida de la relación laboral, y la segunda, se contrae a la garantía de exigir una causa razonable para su disolución. Ahora bien, la causa razonable, es a la vez el derecho a que se hace acreedor el patrón frente a ese ente jurídico social, -- que los estudiosos han venido llamando estabilidad en el -- empleo.

Las causas razonables de la disolución de las relaciones de - trabajo, pueden ser, bien por un motivo imputable al trabajador, como sería el incumplimiento de sus obligaciones, que daría lugar a la rescisión de la relación laboral, o por las -- causas de carácter técnico, económico de fuerza mayor o el ca

so fortuito, etc., señaladas en los artículos: 53, 533, 434 de la Ley Federal del Trabajo que producen la terminación de la relación laboral.

Para hablar de la estabilidad en el empleo, deben de coexistir los dos elementos a que se ha hecho mención, la idea de permanencia absoluta y la causa razonable para su disolución. Sin embargo, la idea de permanencia absoluta presupone el que subsistan las causas y la materia que le dieron origen, porque de lo contrario, el empresario burlaría este derecho del trabajador, con la fijación de duración de las relaciones laborales. Esto implicaría la negación de la seguridad obrera presente y futura, sobre la que, están constituídos los derechos a que se hace acreedor, el obrero dentro de la relación laboral, como el de jubilación, ascenso, etc.

Con relaciones laborales por tiempo determinado, se eludiría el deber a que tiene el patrón de jubilación para sus obreros o bien el ascenso a los mismos, de ahí el porque del sentido del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, que viene a robustecer el principio de estabilidad en el empleo, evitando que los patrones, hagan mal uso de la facultad que les concede la misma ley, para contratar por tiempo deteminado, amén de que deben ajustarse a lo dispuesto en el artículo 37 y 38 del Ordenamiento Legal antes citado.

El contrato de trabajo en sí, no es acreedor de derechos pa-

trimoniales sobre el empleo. Al respecto Euquerio Guerrero - dice que es "un convenio de ejecución continuada, en que el - obrero pone su energía material o intelectual al servicio del patrón y éste la emplea para realizar el fenómeno de la pro-- ducción, pagando por ello al empleado, la remuneración llama- da salario..." (8) en principio, el concepto del Maestro -- Guerrero, es aceptado, pero cabría hacerle una observación, - porque al hablar de que el "...patrón emplea la energía del - obrero para realizar el fenómeno de la producción..." (9) -- está limitado el concepto porque hay actividades en que no se emplea directamente para realizar el fenómeno de producción,- por ello debería de ser más amplio señalando cualquier activi dad que desempeñe el trabajador, ya sea en provecho propio -- o de terceros, o de los prestadores de servicios en general.

El empleado en este convenio de esfuerzo continuado, como lo denomina Euquerio Guerrero, independientemente del satisfac-- tor económico, adquiere la seguridad de conservar su fuente - de trabajo, en tanto que desempeñe el servicio que se le de-- manda, condicionado claro está, a cambios en la adscripción - de los puestos, en atención a la eventualidad que representa un riesgo profesional, que merme sus actividades o que lo - - obligue a desempeñar otras más sencillas y más adecuadas, in- habilidad de que fue sujeto, sin excluir la posibilidad de -- que pueda progresar dentro de la empresa, como aspiración má-

(8) Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, pág.100
(9) IDEM

xima a obtener la estabilidad en el empleo, para no verse expuesto a que el patrón sin causa justificada, pueda separarlo de él, dando por terminado el contrato, mediante una declaración unilateral de voluntad.

El tratadista a que me he estado refirendo, hace además la observación que sin duda es útil y acertada, de que no debemos identificar ni asimilar el contrato de trabajo de los otros contratos del derecho común, porque de lo contrario, sería muy difícil entender el sentido de la estabilidad en el empleo, por uso de la palabra "contrato" que en material laboral, obedece más bien a razones de tradicionalismo, motivo por el que, no debe invocarse cuando se está en presencia de un contrato de trabajo, los conceptos que nacen a raíz de un contrato en el Derecho Civil, porque la relación laboral que nace y que tradicionalmente se le ha denominado por contrato de trabajo, está regida por normas proteccionistas y niveladoras para todo aquel que presta un servicio a otro, o que vive de un esfuerzo humano, material o intelectual, encaminado a que no exista la explotación del hombre por el hombre y tendiente a elevar el nivel económico y además obtener el respeto a la persona del trabajador con toda dignidad.

Las normas que contiene nuestra Legislación todas con sentido proteccionista, dignificatorio y reivindicador de los derechos de los trabajadores en el campo de la producción económi

ca y de los prestadores de servicios en general, pero a la -- vez son reguladores de las relaciones entre éstos y el patrón tendiendo a asegurar tando a uno como a otro, una existencia digna del hombre, organizando la vida económica de éstos, conforme a los más altos principios de justicia, a la vez que -- coordina y organiza los intereses del capital y del trabajo,- de ahí el porqué no se pueda equiparar el contrato civil a lo que se le ha dado en llamar contrato de trabajo, pues en este último, interviene como una de las partes, la persona humana, considerada ya como trabajador y como objeto del mismo, la actividad de éste que automáticamente adquiere la protección de las garantías sociales, consignadas en el artículo 123 de la Constitución, a los derechos que consagra en su favor el imperativo Constitucional.

La diferencia entre el contrato civil y el contrato de trabajo es clara. El primero se rige por el Derecho Común y el segundo por la Ley Federal del Trabajo, porque la relación laboral no es en realidad un contrato en el sentido estricto de - la palabra, sin embargo, seguiremos usando esta terminología con que tradicionalmente se ha venido llamando, sin que ello signifique que aceptamos la aplicabilidad de las disposicio-- nes y conceptos que rigen al contrato civil, en la relación - laboral que es materia del Contrato de Trabajo.

C A P I T U L O I I I

LA REINSTALACION COMO ACCION DERIVADA DEL ARTICULO 123 FRACCION XXII DE LA CONSTITUCION GENERAL DE LA REPUBLICA

1) Antecedentes

2) La reinstalación como accion procesal del trabajo.

3) La reinstalación como pretensión procesal del trabajo.

1) ANTECEDENTES

Las acciones derivadas de la Fracción XXII del artículo 123 - de nuestra Carta Magna, han sido materia de estudio de los -- profesionistas del Derecho Laboral, quienes las dividen en la forma a que haré mérito en este estudio.

La reinstalación, es una de las acciones a que se refiere la fracción Constitucional en cita y materia de este modesto estudio. Los procesalistas en materia del trabajo, dejan a un lado el criterio tradicional de la acción como elemento del - derecho mismo en ejercicio y adoptan un criterio moderno, que considera la acción, como Instituto Procesa e independientemente del derecho material. Así mismo, la acción laboral, la dividen en pretención procesa de trabajo (como acción sustantiva), que en el Antiguo Derecho Romano era llamada como la - (actio) y específicamente se dirigía contra el obligado, y acción procesar del trabajo, que en el Antiguo Derecho Germánico, se le denominaba como la (Kiage), o sea la invocación que se hace la Juez, de ahí, que la primera, o sea la pretención procesal, sea aquella que se dirige contra el demandado u - obligado y la segunda viene a ser la acción procesal del trabajo que se dirige contra el Estado. En este orden de ideas es preciso que en el transcurso del juicio, el actor pruebe - su derecho, en el que funda su pretensión laboral, (acción -- sustantiva), mientras que la acción procesal, podrá o no prosperar, según que, la pretensión esté o no fundada en la norma

substancial, de manera que, en cualquier caso, la acción procesal, se habrá ejercitado y la actividad jurisdiccional se habrá puesto en movimiento, porque la acción procesal es la falcultad de solicitar la intervención de los órganos jurisdiccionales, para que el Estado cumpla con su deber de hacer justicia. Puede ejercitarla cualquier persona, aún cuando en realidad no tenga un derecho material verdadero para hacer valer, de ahí el porque Rocco, afirma que es un "Derecho de Acción" abstracto, en el sentido de que prescinde de la existencia efectiva de un derecho material concreto y se define como ...El Derecho de pretender la intervención del Estado y la prestación de la actividad jurisdiccional, para la declaración o realización coactiva de los intereses (materiales o procesales) protegidos en abstacto, por las Normas del Derecho Obrero.... Los estudiosos del Derecho Laboral, han adoptado esta teoría moderna de la acción y hacen la distinción entre la acción procesal laboral que es la que se dirige en contra del Estado y la pretensión laboral procesal que se endereza en contra del demandado u obligado. Generalmente se ejercitan ambas conjuntamente en la demanda, sin embargo, en la acción procesal, la relación se establece entre el actor y el órgano jurisdiccional. El actor no puede tener una acción procesal contra el demandado, porque no puede obligarlo a adoptar en el proceso una actitud determinada, no forzarlo a -

ejecutar un hecho, ni a prestar una cosa, de ahí que no tenga la obligación de intervenir en el litigio porque puede ser rebelde y la rebeldía sólo lo coloca en condiciones de inferioridad, pero no representa la falta de cumplimiento de una obligación, no se traduce en una actitud ilícita. En el procedimiento, la ley se limita a crearles cargas, sin llegar al punto de imponerles obligaciones, porque éstas no pueden existir entre las partes. Las relaciones que se establecen en el proceso contra las partes, no son relaciones jurídicas, porque ninguna de ellas está obligada para con la otra, ni a comparecer, ni a responder, ni a declarar, ni a exhibir pruebas, ni a ninguna otra cosa. Puede suceder, siguen diciendo en la misma corriente doctinaria, que una de las partes, puede requerir de deposición de la otra, si ha planteado cuestiones de hecho susceptibles de este medio de prueba, pero la parte citada, para declarar, no está obligada a comparecer, ni tampoco a realizar un acto ilícito sino comparece, únicamente sufre la consecuencia, de que se consideren probados los hechos sobre los que podría ser interrogado, y cuyo contenido haya sido calificado de legal por el Tribunal Obrero que conozca el procedimiento. Esto significa que la comparesencia para declarar, constituye una carga, no una obligación, porque la relación existe entre el actor y el Estado, y el demandado y el Estado, para exigir la tutela jurídica del mismo

por medio de los órganos jurisdiccionales, y así obtener una sentencia favorable y no entra una de las partes ni otra, para exigirse mutuamente que tomen determinada actitud dentro del procedimiento. Atendiendo a la división que se comenta, y hacen los procesalistas, cabe decir que la Pretensión Procesal del Trabajo (acción sustantiva), es aquela que "...corresponde a los trabajadores titulares de un derecho para hacerlo valer contra otra persona, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje por medio del ejercicio de la Acción Procesal del Trabajo o bien por vía extrajurisdiccional...." (10). Ahora bien dentro de las pretensiones laborales establecidas implícitamente en la Ley Reglamentaria del 123 Constitucional se encuentran las de la fracción XXII del apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, que viene a ser la reinstalación como cumplimiento del contrato o la indemnización de tres meses de salario a opción del trabajador cuando sea despedido injustificadamente.

El pago de la indemnización cuando el obrero se retire del trabajo por recibir del patrón malos tratos, ya sea en su persona o en la de su familia, así como la de participar en las utilidades de la empresa, está consignada en la fracción IX del precepto Constitucional citado, y por último la de exigir las primas de antigüedad y otras prestaciones. El procesalista al que me he venido refiriendo, estima como pretención pro

(10) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Pag. 211

cesal laboral autónoma típica, la de huelga, pues afirma que es aquella que, tienen los trabajadores al margen de la jurisdicción laboral para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital y a cargo exclusivo de los trabajadores, sin intervención necesaria de los Tribunales del Trabajo.

Tomando en cuenta la otra parte de la relación laboral o sea el patrón, éste tiene la pretensión procesal a que se refiere el artículo 5 Constitucional, que se traduce a la responsabilidad civil contra el trabajador, cuando éste falta al cumplimiento del contrato, sin embargo no es una acción procesal laboral la que otorga el precepto Constitucional de referencia, sino una acción civil, amén de lo anterior, la Ley Reglamentaria del 123 Constitucional, consigna en su texto las pretensiones procesales del trabajo a que tienen derecho los trabajadores.

2) LA REINSTALACION COMO ACCION PROCESAL DEL TRABAJO

Las acciones procesales del trabajo, son las diversas maneras de provocar la actividad jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como el procedimiento a seguir, según la naturaleza del proceso, hasta obtener el laudo y su -- ejecución, de tal forma independientes del derecho cuya pro-- tección se reclama al obligado ante el Organo Jurídico del Estado, al que toca tal función.

Para clasificar la acción procesal del trabajo, hay autores - que establecen el que debe tomarse en cuenta, los elementos - integrantes de la acción procesal como son: sujeto, causa y - objeto.

Siendo que el sujeto, es el Actor a quien corresponde el po-- der, es el tribunal obrero que conozca, de tal forma que atendiendo al sujeto como elemento de la Acción Procesal del Trabajo, puede clasificarse como individual y colectiva; la primera, cuando la hace valer un obrero a un patrón en defensa - de sus intereses; y la segunda, cuando intervienen en su ejercicio, una coalición o sindicado, o un grupo de obreros o patrones, en busca de la tutela de los intereses gremiales profesionales o empresariales.

La causa como elemento de la Acción Procesal del Trabajo, es el estado de hecho o de derecho, que motiva la Acción Proce-- sal del Trabajo, y se clasifica en económica y jurídica, se-- gún sea su naturaleza; jurídica cuando la causa, nace de un -

derecho lesionado, que provoca su ejercicio y que debe restablecerse por medio de la tutela jurisdiccional. Económico -- cuando se pretende con su ejercicio, el establecimiento de un nuevo derecho o la modificación de las relaciones laborales - existentes, a partir del laudo que así lo ordene.

El objeto como tercer elemento de la acción procesal del trabajo, es el efecto que acarrea su ejercicio y que atendiendo al mismo, la acción procesal del trabajo, se pueden calificar en declarativas, de condena y constitutivas.

Declarativas son aquellas que persiguen el reconocimiento de un derecho, con fuerza de cosa juzgada o bien la existencia o inexistencia de una relación jurídica o económica: Constitutivas las que incitan la actividad jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con el objeto de obtener la modificación de las relaciones jurídicas o económicas y la creación de nuevas condiciones de trabajo o la reivindicación de derechos de los trabajadores. De condena, son aquellas que - se ejercitan ante el tribunal obrero, con el objeto de que se dé cumplimento a un derecho y el mandato de pago, susceptible de ejecución forzosa. Sin embargo, existe otra acción procesal del trabajo que no enclava dentro del ámbito de las tres señaladas, que atiende al objeto de la misma, y que es la acción procesal del trabajo, a que se traduce el embargo precautorio en bienes del presunto demandado.

De lo anterior se puede concluir que, la Acción de Reinstalación como acción Procesal del Trabajo, atendiendo a los elementos de la misma, es una Acción Procesal del Trabajo Individual, Jurídica y de Condena, porque es aquella que, hace valer ante los Tribunales Obreros un trabajador individualmente resionado en su derecho y que se le de cumplimiento, susceptible de ejecución forzosa.

Sólo cabe agregar que en nuestro Derecho Laboral, la Acción - Procesal del Trabajo, encuentra sus fundamentos en los artículos 8o., 17 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

3) LA REINSTALACION COMO PRETENCION PROCESAL DEL TRABAJO.

La corriente doctrinaria a que me he estado refiriendo sostiene que la pretensión procesal del trabajo es un acto; una declaración de voluntad; es el acto de exigencia de subordinación de un interés ajeno a otro propio, el cual se manifiesta por medio de la alegación de la existencia de un derecho subjetivo material propio, el que se ha vulnerado, motivo por el cual para que la pretensión procesal del trabajo sea eficaz, ha de ser fundada, de tal forma, que se ha de afirmar, por el titular de dicha pretensión, el derecho objetivo en que se apoya y expresa el ordenamiento jurídico que tutela su interés. Así la pretensión Procesal del Trabajo se dirige contra el demandando u obligado que vienen a ser los patronos o los trabajadores, según sea quien la ejercite, y su existencia esta condicionada a estar plenamente legitimada.

Pudiéndose hacer efectiva por vía extrajudicial o por medio de la Acción Procesal del Trabajo, ante los Tribunales Obreros. De ahí que la Reinstalación como pretención procesal del trabajo, sea aquella que tiene un trabajador despedido injustificadamente, de exigir al patrón cumpla con el contrato de trabajo, pudiendo obtener el reconocimiento de su derecho, ya en forma extrajudicial o como consecuencia del laudo que así lo ordene.

Los fundamentos de las pretensiones procesales del trabajo, radican en el artículo 123 Constitucional, que contiene los

derechos sociales en favor de la clase obrera o en los que se consignan en la Ley Reglamentaria del precepto Constitucional citado o en el contrato de Trabajo.

C A P I T U L O I V

LA REINSTALACION FOROZOSA

El Derecho Mexicano del Trabajo, se avocó a resolver el problema de las relaciones de trabajo, bajo la tesis de que éstas deben de existir, en tanto subsistan las causas y la materia que le dieron origen y no surja una causa razonable de disolución, como se ha consentido tratar la estabilidad en el empleo, como garantía social establecidas constitucionalmente en las fracciones XXI y XXII del apartado "A" del artículo 123. El objetivo es evitar la ruptura unilateral de las relaciones de trabajo, por la parte patronal, porque de lo contrario el interés jurídico protegido desaparecería y consecuentemente la estabilidad de los trabajadores en sus empleos sería ilusoria. Las Fracciones constitucionales aludidas establecen un sistema de acciones que la garantizas apreciándose específicamente la acción de cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo que se ha denominado Acción de Reinstalación, cuya finalidad, es salvaguardar la estabilidad en el empleo, y está prevista en la Fracción XXII del 123 Constitucional Apartado "A" que reza:

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

En la misma Ley Reglamentaria del 123 Constitucional se prevee dicha acción de reinstalación, en el artículo 48 diciendo:

> " El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con tres meses de salario. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescición, el trabajador tendrá derecho además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo".

Y se complementa con el artículo 55 al señalar:

> "... Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48..."

Del contenido de las normas transcritas, se aprecia el fundamento legal de la acción de reinstalación, tanto en las fracciones del artículo 123 Constitucional como en la Ley Reglamentaria del mismo.

Ahora bien, de la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, no arroja la obligatoriedad de la reinstalación o lo for

zoso de la misma, porque tal carácter, tiene su origen cuando estas disposiciones se complementan con la fracción XXI del - apartado "A" del 123 Constitucional que establece:

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

De ahí que el patrón no podrá negarse a aceptar el laudo que ordene la reinstlación, con base en los términos del artículo 345 de la Ley Reglamentaria del 123 Constitucional, que es:

> "...Si el patrón se negare a someter sus diferen-- cias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la junta:
>
> I. Dará por terminada la relación de trabajo
>
> II. Condenará a indemnizar al trabajador con el - importe de tres meses de salario.
>
> III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad

> con lo dispuesto en el Artículo 50,Fracciones I, II, y IV.- Además condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarse hasta que se paguen las indemnizaciónes. Las disposiciones contenidas en este artículo nos son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el Artículo -- 123, Fracción XXII, Apartado "A" de la Constitución..."

La reinstalación forzosa, debemos identificarla, siempre con la existencia de un laudo, resultante del procedimiento laboral, dentro del que las partes, tuvieron la oportunidad, de - hacer valer sus derechos, en un marco de estricta legalidad.- Lo forzoso, lo constituyen los efectos jurídicos que dimanan de laudo, no la prerrogativa constitucional que se ofrece al trabajador despedido injustificadamente en la fracción XXII - de nuestra Carta Magna.

Es necesario para hablar de reinstalación forzosa, la existencia de un laudo, que obligue al patrón a cumplir con él. Una vez condenado a reinstalar, no podrá el patron eludir esa - - obligación, puesto que al negarle de hecho el trabajo al obrero, no lo exime de pagarle los salarios correspondientes, porque éstos serán exigidos periodicamente por conducto del Tribunal obrero competente.

imponer al patrón la obligación de cumplir a elección del trabajador, bien con el contrato de trabajo o con la reinstalación, no tiene en sí el carácter forzoso, porque en forma extrajudicial, se le exigiera al patrón, el mismo podrá negarse a cumplir o si bien, se llegara a someter la diferencia a un arbitraje y los árbitros dictaminaran en el sentido de que el patrón reinstalara al trabajador, también podría negarse a cumplir, sin que existiera lo forzoso en esa pretensión procesal laboral de reinstalación, tuviere el carácter forzoso entonces si estaríamos en lo que se ha dado en llamar, estabilidad en el empleo absoluta y de esta forma, el trabajador adquiririá un derecho patromonial y vitalicio sobre su empleo, que constituiría un desquiciamiento en todos los factores de la producción. La acción procesal laboral es la que encierra el carácter de forzoso, porque mediante el ejercicio de ella, el trabajador exige al Tribunal Obrero, condene a la obligación que en la fracción Constitucional impone al patrón de reinstalar al trabajador, al concluir el procedimiento, si demuestra la injustificación de su despido.

Ahí precisamente, deja de tomar la acción de reinstalación, la técnica de una estabilidad absoluta, porque dentro del procedimiento, el patrón podrá hacer valer sus excepciones tendientes a justificar la negativa de reinstalar, quedando al criterio de la Junta, resolver apegado a derecho, sobre la

procedencia o improcedencia de la acción de reinstalación, tomando en cuenta la justificación o injustificación del despido y la operación o inoperancia de las excepciones opuestas a la reinstalación, establecidas por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 49.

Lo anterior nos lleva a concluir que, efectivamente en nuestro Derecho Mexicano del Trabajo, existe la reinstalación forzosa y que la existencia de la misma constituye una de las bases más sólidas, sobre las que está fincado el principio de estabilidad en el empleo, porque no queda al libre albitrio del patrón el cumplir o no, con la obligación de reinstalar al trabajador, porque dentro del procedimiento que de origen al alaudo, que condena se cumpla con el contrato de trabajo, éste demostró la legalidad de la pretensión procesal del trabajo y en el mismo el patrón tuvo la oportunidad de hacer valer las excepciones que se refieren en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, tendientes a ser eximido de ella mediante el pago de las indemnizaciones, a que se refere el artículo 50 de la Ley de la materia incluidos los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se complemente el laudo.

Algunos autores, al tratar el tema de las excepciones al principio de estabilidad obrera, consideran que estas, son evidentemente destructivas del principo de estabilidad laboral, porque la fracción XXII del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, autoriza a la Ley Ordinaria para determinar los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de - reinstalación, mediante el pago de una indemnización, equpararán la estabilidad obrera como relativa, alegándole que al encomendársele a la Ley Ordinaria, fácilmente cambiable la fa-- cultad amplísima de determinar los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato - de trabajo, mediante el pago de una indemnización, la estabilidad obrera pierde la majestad de principio constitucional,- porque la Ley Secundaria, puede válidamente crear un régimen de excepciones que pudiera multiplicarse, hasta con el principio consitutcional de estabilidad en el empleo.

Otros estudiosos sotienen que, no obstante la existencia de - algunas excepciones, la estabilidad en el derecho laboral mexicano es absoluta, alegando que, esas excepciones tienden a evitar la negación de ciertos derechos humanos, que exigen el mismo respeto que los derechos sociales. Es absurdo caer en polémicas de los tratadistas, cuando se refieren a las excepciones, a la acción de reinstalación, pues, mientras que unos

toman esas excepciones como estandarte, para sostener que la estabilidad en el empleo es relativa, otros afirman que, las mismas no le quitan el carácter de absoluta a la estabilidad obrera, sobre el particular, he sostenido en el capítulo denominado la "Estabilidad en el Empleo", que la estabilidad - obrera, no debe ser considerada desde el pundo de vista de - lo absoluto o de lo relativo, porque la naturaleza de la misma no lo admine, pues ésta consagra derechos de libertad e - igualdad, siendo depositaria de los intereses del patrón y - del trabajador, y cuya característica escencia, es la de - - ajustarse a la realidad social del momento histórico. Cabe - recordar a los militantes de la teoría de estabilidad en el empleo absoluto, el principio de respeto y consideración que la ley debe tener para con todos los hombres, que, al obligar al empresario al cumplimiento forzoso de la relación laboral, equivaldría, en muchos casos, a imponerle la convivencia forzadoa con otra persona, lo cual contraría la idea de libertad humana. Con todo esto, no se pretende engrosar las filas de los que sostienen que, la estabilidad en el empleo, debe ser relativa, porque tampoco somos de la opinión de que se autorice al patrón a disolver la reclación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad, mendiante el pago de una indemnización, porque ello equivaldría a la negación de los derechos que, a la clase obrera, otorga el principio de estabilidad en el trabajo. Al respecto, Euquerio Guerrero, en -

su obra Manual del Derecho del Trabajo, sostiene que, tanto los partidarios de la reinstalación obligatoria como aque-- llos que sostienen la imposibilidad de reinstalar, mediante el pago de una indemnización tienen en cierta forma razón, porque los primeros contemplan el problema desde el punto - de vista en que las grandes empresas despedían injustifica- damente al trabajador, causándole un daño en el que nada re paraba la indemnización; los segundos, examinan individual- mente el caso de los trabajadores en empresas pequeñas u - ocupando puestos claves, en que, la reinstalación crea una fuente constante de conflictos, y agrega que, la legisla-- ción Mexicana, ha encontrado una forma que ofrece posibili- dades muy interesantes, para coordinar los puntos de vista de las dos corrientes ideológicas que, en torno a la estabi lidad en el empleo, la consideran como absoluta o relativa, porque por una parte, se sotiene en general la tesis de es- tabilidad absoluta en el empleo obligando a los patrones a reintalar a los trabajadores que hubieren separado injusti- ficadamente y por otra parte, se excluyó a la regla general a aquellos casos en que existan condiciones que no justifi- quen la aplicabilidad del criterio absoluto de la estabili- dad, o en lo que se podrían crear trastornos graves en el - centro de trabajo, de tal forma que, la Ley Federal del Tra bajo, establece en su artículo 49, las excepciones a la re- instalación forzosa, disposición que ha sufrido, a través -

de los años, diversas modificaciones resultantes del cambio que es producto de una ley, en constante efervescencia, puesto que es realmente producto de la vida. (11)

El mencionado artículo, establece las excepciones a la reinstalación de que haba en el artículo 123, fracción XXII, cuando dice: La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediente el pago de una indemnización.

Debe estarse de acuerdo en la existencia de estas excepciones, pues forman parte de la estabilidad en el empleo, porque sin ellas, no existirían ciertos derechos humanos que la ley otorga al hombre. Siendo éstas, parte integral del principio de estabilidad en el empleo, debe ovidarse la divisíon de absoluta o relativa, considerándolas, no como excepciones propiamente, sino como parte misma del principo de estabilidad en el empleo, el cual constitye uno de los pilares más sólidos, para la efectividad del Derecho del Trabajo, unida a la idea de seguridad social; motivos éstos, por los que es necesario hacer unas breves consideraciones, sobre el contenido del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, porque si bien es cierto que se está de acuerdo con la existencia de dichas excepciones no así con todas y cada una de ellas, como lo haré notar en este ensayo.

(11) Guerrero Euquerio, ob. cit. pág. 117

Las excepciones de que me ocuparé, rezan al tenor siguiente: "Artículo 49.- El patrón quedará eximido de la obligación - de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

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

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

III.- En los casos de trabajadores de confianza.

IV.- En el servicio doméstico y

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

a) La primera excepción prevista por el artículo 49 de la - Ley Federal del TRabajo, o sea la que se refiere a los trabajadores con una antigüedad menor de un año, algunos autores como Mario de la Cueva, pretenden justificarla, alegando que la obligación de reinstalación permanente y definida, no era aconsejable decretarla al minuto siguiente de la iniciación

del trabajo, porque era conveniente dar la oportunidad al - empresario, para que se diera cuenta, si el trabajador po-- dría marchar al ritmo de su fábrica. Negarle la posibili-- dad de que seleccione a su personal, equivaldría a frenar - la buena marcha de una negociación, sosteniendo que si -- bien es cierto, que el derecho laboral es protector de una clase social, también lo es que, no constituya un derecho - destructor de las exigencias y conveniencias de la empresa. (11) Sin embargo, se puede afirmar que, la fracción I del Articulo 49, no cumple con esa finalidad. El suprimirla no implicará negarle al patrono la facultad de escoger a sus - empleados, porque si el obrero elegido llegara a obtener el empleo mediante certificados falsos o referencias que le -- atribuyen capacidad y facultades de que carezca, el patrono podrá rescindirle el contrato, sin responsabilidad alguna,- de acuerdo con la Fracción I del Artículo 47, siempre y - - cuando sea dentro de los treinta días siguientes al inicio de las labores, no obstante, si el trabajador no engañó al patrón pero su trabajo no se ajusta a las necesidades de la empresa, entonces el patrón podrá dar por terminado el contrato de trabajo, apegándose a lo dispuesto por el Artículo 53 Fracción IV, alegando inhabilidad manifiesta del trabajador, de ahí el porque es inútil la excepcion I del Artículo 49, cuya función, es meramente destructiva del principo de estabilidad en el empleo, porque el artículo 53 Fracción IV y el Artículo 47 en su Fracción I de la ya mencionada antes

(11) De la Cueva Mario, ob. cit. pag. 138

Ley Federal del Trabajo, estan protegiendo al patrono, para el efecto de que el obrero que no se ajuste a los requerimientos del trabajo para el que fue contratado, sea separado sin responsabilidad para el patrón y de esta forma, podrá éste seleccionar el personal adecuado para el buen funcionamiento de la empresa, de ahí el que salga sobrando la fracción de que me ocupo, porque esta prerrogativa que se le concede al patrón de negarse a la reinstalación de un obrero que no tenga un año de servicios prestados mediante la reinstalación de que habla el artículo 50, no tiene razón de ser si no es la de dejar al principio de estabilidad en el empleo, en manos del patrón en el primer año de labores.

En relación a estas consideraciones, se antoja preguntar ¿qué diferencia encontrarían nuestros Legisladores entre el obrero que tiene once meses de labores, con el que parmanece 13? para negar al primero el derecho de ser reinstalado, si el patrón hace valer como excepción a dicha acción, la fracción I del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, y el segundo de ellos, se le protege, haciéndose efectiva, si es su intención, la reinstalación de sus labores. Estimo no exista ninguna diferencia, ni menos causa que justifique la aplicabilidad de la excepción a que se hace mérito. Ahora bien, teniendo en cuenta los argumentos que podrían hacer valer en su favor los pa

trones, me atrevo a proponer, que dicha disposición legal debería ser modificada en cuanto al término, reduciéndolo a treinta días, por ser éste el que se autoriza en los -- contratos colectivos de trabajo, para que el trabajador - compruebe sus conocimientos y aptitudes según el artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo, quedando las indemnizaciones a como se refiere el artículo 50 de la Ley de la - materia, en los mismos términos, pues de lo contrario caeríamos en lo que se ha dado en llamar contrato a prueba - el cual nuestra legislación ha dejado atrás como logro de los derechos de las clases obreras;

b) La fracción II del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo dice:

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

El precepto legal transcrito, como parte integral - del principio de estabilidad en el empleo tiene como finalidad esencial, preservar el equilibrio de éste, para el- efecto de salvaguardar, en un ámbito de libertad, justi--

cia y equidad de los derechos obrero patronales.

No es posible, desconocer el derecho que le concede el 123 Constitucional al trabajador despedido injustificadamente de sus labores a su elección, podrá optar por la indemnización que en la misma, se establece, o bien por la reinstalación en sus labores. No obstante que la misma Constitución General de la República establece que la ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir con el decreto, como lo es la fracción a que me refiero y que considero por demás adecuada, tomando en consideración que el fin que se persigue, es la obtención del equilibrio del principio de estabilidad en el empleo, y que ésta no se lograría, si se le negara al patrón, el derecho de no convivir con personas que no son de su agrado y que guardan con él, por razón de su trabajo, un contacto directo y permanente, puesto que sostener lo contrario, implicaría fomentar y propiciar un sinnúmero de desaveniencias obrero patronales, que en muchos de los casos, llegarían a propiciar la comisión de hechos delictuosos, al existir en el ánimo del trabajador reinstalado, el resentimiento de haber sido despedido injustificadamente y en el patrón operaría la circunstancia de haberse visto vencido y obligado, a tener en su negocio, a una persona que no le es grata, lo que se agravaría con el contacto directo y permanente,

que por función del trabajo desempeñado, se tiene entre - ambas partes. Los legisladores atinadamente, previeron esta situación y otorgaron a las Juntas de Conciliación y - Arbitraje, la facultad de estimar en conciencia, tomando- en consideración las circunstancias del caso, si es o no- posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

Así se ha encomendado a los Tribunales Obreros una- tarea de alta responsabilidad, pues prácticamente se ha - dejado a su arbitrio el conservar con justicia el equilibrio del principio de estabilidad en el empleo, según sea el caso, porque de la estimación que ellos hagan, dependerá el que se cumpla o no con la función que dentro de - - nuestro derecho consagra el principio de la estabilidad - en el empleo.

c). La fracción III del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, dice:

"En los casos de trabajadores de confianza"

Con relación a la fracción III del artículo 49 de - la Ley Federal del Trabajo, y en función del tema, o sea, las excepciones a la reinstalación forzosa, como garantía del principio de estabilidad en el empleo, cabe hacer las siguientes consideraciones. La Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, concede la prerrogativa a la parte patronal, cuando de los empleados de confianza conside

rado como empleado de tal categoría y quienes desempeñan-funciones dentro de la empresa que se ciñe a lo establecido en el artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo.

"La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones - de confianza las de: Dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y -- las que se relacionen con trabajos personales de la empresa o establecimiento".

El trabajador que considerándose dentro de lo pre--visto del artículo anterior, considera ser despedido in--justificadamente, y comparece ante los Tribunales Obreros competente exigiendo su reinstalación y dentro del juicio laboral, la parte patronal se excepciona a la acción de - cumplimiento del contrato, haciendo valer en su favor lo-previsto en la fracción III del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo y acredita que el actor era un trabajador de los que realizan funciones de dirección, inspec- - ción, vigilancia y fiscalización, con carácter general -- dentro de la empresa, establecimiento o negocio, o bien - que ejecutará trabajos personales o íntimos del patrón, - incuestionablemente que opera la excepción, aún en el supuesto de la injustificación del despido, previa apreciación de la Junta sobre la procedencia de la misma, deberá

con base en ella eximir al patrón de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50.

Una vez que la Junta resuelva que la función que desempeñaba el trabajador dentro de la empresa, es substancialmente de confianza, previo exámen que haga de los extremos del artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo, deberá negar la reinstalación, porque la operancia de esta excepción, es parte fundamental del equilibrio del principio de estabilidad en el empleo. He afirmado, que dentro del principio de estabilidad en el empleo deben de existir excepciones, como parte integral del mismo, pues su inexistencia haría nugatorios algunos derechos que la Ley otorga a las partes en la relación laboral.

No declarar operante la excepción, se traduce a obligar al empresario a reinstalar al trabajador de confianza y a la convivencia forzada con otra persona, amén de poner un freno al desarrollo normal de toda empresa, porque son los trabajadores de confianza, de quienes se espera el éxito o prosperidad de la empresa. En el buen desempeño de sus labores, estriba la seguridad de los establecimientos, la supervisión de las labores, el orden esencial que debe existir entre los trabajadores en una palabra, la marcha general de la empresa. Muchas de las

veces, condicionada a mantener en absoluto secreto determinadas cuestiones, de las cuales depende la existencia de la misma, de ahí el porqué, la confianza que vierte el patrón sobre los trabajadores de esta categoría esté íntimamente ligada con la razón de ser de esta excepción a la reinstalación, porque aquel patrón que, considere que determinado empleado ya no se hace merecedor a ser depositario de su confianza y que éste representa un peligro para el éxito de su empresa, o bien, porque ha incurrido en una de las causales que establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, podrá despedirlo justificada o injustificadamente y negarse a reinstalarlo acogiéndose a lo dispuesto por el artículo 49 fracción III del mismo Ordenamiento Legal. Nuestros Legisladores han entendido que tratándose de trabajadores de confianza, existe una situación especial en relación con el principio de estabilidad en el empleo, y concretamente con la operancia de la acción de reinstalación, la que gira en torno a la "confianza" que el patrón deposita en manos de estos trabajadores de los cuales como se ha dicho, depende el éxito o el fracaso de una empresa, y un mérito de lo que, debe protegerse ampliamente al sector patronal, porque de la existencia de las fuentes de trabajo depende el bienestar económico de la clase obrera, condicionado a la economía nacional, regional o bien estatal, las cuales se encuentran íntimamente ligadas con la proporción numérica de fuentes

de trabajo.

El elemento confianza es determinante, en razón de-que siendo un grupo de trabajadores, en cuyo desarrollo - de funciones se encuentra el éxito o el fracaso de una em presa, no podría dárseles a éstos el derecho a ejercitar-la acción de reinstalación, hacerlo equivaldría a que el-grueso de la clase obrera, pusiese en juego el principio-de estabilidad en el empleo, porque si el patrón hubiere-perdido la confianzan en uno de sus trabajadores y esperá se a que éste recurriera en una falta de las que enuncia - el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, para poder-lo despedir justificadamente y así evitar la acción de -- reinstalación, muchas de las veces primero llegaría el -- fracaso de la empresa, que la oportunidad de demostrar la causal de rescición. Esta clase de trabajadores, casi - - siempre cuentan con grados de preparación, que haría suma mente difícil demostrar alguna maniobra que estuviese per judicando la fuente de trabajo, de ahí el porque se pon-- dría en juego la estabilidad en el empleo de la clase o-- brera, ya que el fracaso de la empresa, traería como con-secuencia, obien la reducción de personal o la de presta-ciones que sobre las mínimas tuvieran los trabajadores, o en todo caso, la desaparición de la empresa, que iría en-contra del principio de estabilidad en el empleo del grue so de trabajadores de una fuente de trabajo. No cabe an--

teponer los precarios intereses de un grupo minoritario,- como lo es el de trabajadores de confianza, que por las - circunstancias en que se encuentran, no se identifican -- con el sentir de la clase obrera, porque el grado de preparación del que generalmente gozan, no los hace sentir - la incertidumbre del mañana, en el momento de verse separados de su empleo. En su mayoría, gozan de una situación económica que les permite no resentir tal visicitud, no - obstante ello, la Ley de la Materia, los protege, con las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, más tres meses de salario, salarios- vencidos, prima de antigüedad, parte proporcional de vacaciones, de aguinaldo y de reparto de utilidades de la empresa y de todas las prestaciones a que tuvieron derecho, de ahí el porque cabe concluir que la excepción en estu-- dio, sea protectora del principio de estabilidad en el empleo, de todos aquellos trabajadores que, no revistan la- categoría de confianza. La excepción, implica la protec-- ción de la clase trabajadora, que es en todo caso, la que realmente la necesita o sea la tutela del principio de estabilidad en el empleo del infortunio que les podría - -- traer la desaparición de la fuente de trabajo, debido a - la imposibilidad del patrón de retirar de sus labores a - trabajadores de confianza, que estuviesen entorpeciendo - el desarrollo de la empresa. Así mismo dicha excepción garantiza al patrón el derecho que asiste a todo propieta--

tario para cuidar su propiedad, pues sería ir en contra - de los elementales principios de derecho, obligar a un patrón a que confíe el éxito y la existencia de su negociación a personas que no le merezcan por cuanto a su habilidad, discresión u honradez. Máxime que éstos, en función- del empleo que desempeñan, tienen facultades decisorias y de mando, lo cual representa un verdadero peligro para la empresa, el hecho de que un trabajador de confianza, con- esas facultades, esté procediendo en contra de los intereses de la fuente de trabajao. La Ley Federal del Trabajo- en su artículo 185, faculta al patrón a rescindir la relación de trabajo, si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas -- justificadas de la resición a que se refiere el artículo- 47, dando al trabajador la prerrogativa de ejercitar las- acciones consignadas en el artículo 48, o sea la de obtener la indemnización constitucional o la reinstalación en el trabajo que desempeñan; acción a la cual, el patrono - debe oponer la excepción de que he hablado, y cuya exis-- tencia justificamos, en aras del principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores, que no se ajustan a lo- previsto en el artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo y del principio de respeto y consideración que debe tenerse, a derechos como los que tiene el propietario, de cuidar su propiedad y el de no obligársele la convivencia -- forzosa con personas que no es de su agrado.

En el derecho, no parece existir un freno al mal uso que podría hacerse de esta rerrogativa, que el patrón dé la exepcion de que se tratan estas consideraciones.

Sin embargo, de hecho si existe, porque aquel patrón que -- pretendiese despedir injustificadamente a un trabajador de confianza, para evitar que éste fuera adquiriendo derechos que con el correr del tiempo, repercutirían económicamente en su contra, encontraría, una traba para ejecutar tal ma-- niobra, en el hecho de que siendo los trabajadores de con-- fianza, aquellos en cuyas funciones se encuentra en juego - la existencia de la empresa, intereses fundamentales, el -- éxito, la prosperidad, y seguridad de sus establecimientos, así como el orden escencial que debe reinar entre sus trabajadores como lo afirma De La Cueva. (12)

Ahora bien, los trabajadores de confianza, de acuerdo a la función que desempeñan, son sabedores de cuestiones de tal importancia en la vida de la empresa, que de conocerlo la - competencia, a la que en la mayoría de los casos van ha parar los trabajadores despedidos, acarrearía ésto al patrón, perjuicios económicos generalmente más graves que los que - el mismo pretendiese evitar con la maniobra a la que ante-- riormente me he referido.

Incuestionablemente que la situación planteada constituye un

(12) De la Cueva Mario, ob. cit. pág. 424

freno que las exigencias de la vida industrial, comercial etc., marcan a los patrones, con relación a los despidos-injustificados de los trabajadores de confianza. Además - es protector del principio de estabilidad en el empleo, - porque evita las maquinaciones patronales, para retirar a los trabajadores de esta especie de sus cargos injustificadamente. Independientemente de la indemnización que por ese hecho, se haría acreedor el trabajador de confianza,- que consideramos sea un segundo obstáculo, los salarios - que perciben esta clase de empleados son altos y las in-- demnizaciones que marca el artículo 50 de la Ley Federal- del Trabajo también son fuertes máxime que van aunadas a- otras prestaciones que, debe pagar la parte patronal, en- el caso del despido injustificado, como son la prima de - antigüedad, parte proporcional del aguinaldo, de vacaciones, de reparto de utilidades de la empresa y otras a que tuviere derecho.

Ante tal situación, es inconcuso el trabajador de - confianza, no está desprotegido del efecto de la excep- - ción a la reinstalación, a que hemos hecho mención, y la- que se justifica como parte integral del principio de estabilidad en el empleo.

d). La fracción IV del artículo 49 de la Ley Fede-- ral del Trabajo dice:

"" En el servicio doméstico, y""

Según el orden que fija el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, al ennumerar las excepciones a la acción de reinstalación, corresponde considerar la plasmada en la fracción IV de la disposición legal citada y que se refiere a los trabajadores en el servicio doméstico que son aquellos que prestan los servicios de aseo, y cuya tutela jurídica se encuentra garantizada en el 123 Constitucional y en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 331 al 343.

En este tipo de relación laboral, operan determinadas circunstancias, en las que se apoya la aplicabilidad de la excepción a la acción de reinstalación en el empleo como norma protectora del principio de inmovilidad obrera porque es la naturaleza de la función que desempeñan esta clase de trabajadores, la que da la razón de ser, de la excepción prevista en la fracción IV del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, porque es la naturaleza del trabajo, la que hace que entre el patrono y el trabajador nazca de hecho relaciones casi familiares, en las que las cualidades personales del trabajador como la simpatía, la jovialidad, lo reservado, lo prudente, lo pulcro o educado, toman en sí, mayor importancia en este tipo de relación laboral, que la eficiencia o habilidad que se detenta para determinada labor, porque a la ama de casa, que es -

en la mayor de las veces quien funge como patrón, le interesa más que aquel empleado doméstico con el que va a convivir en el mismo techo, llene las cualidades que hemos dejado anotadas, y que éste sea todo un experto en barrer o lavar platos, cosa que no opera en función de los obreros que trabajan en una fábrica, en donde el patrón en comparación a la eficiencia del trabajador en sus labores poco interesa, si éste es simpático o antipático, jovial o reservado, porque el trato con los mismos no le interesa, sino lo que le importa fundamentalmente al patrono, es que el trabajador llene los requisitos técnicos y físicos para la función que le fue encomendada dentro de la empresa para que la producción de ésta le reditúe el satisfactor económico que pretende la misma.

Sin embargo, el patrón en la relación laboral con empleados domésticos, no busca con las labores de este tipo de trabajadores, obtener un satisfactor económico, sino la colaboración y el bienestar del mismo y de su familia, lo que da origen a esa cordialidad y casi intimidad que con el tiempo y con la convivencia que nace a raíz de la relación laboral, se forma entre el patrón y el doméstico, una relación casi familiar, que es en todo caso el punto en que se desarrollan normalmente este tipo de contratos de trabajo, por lo que es necesario, que tanto patrón como trabajador sean acordes con circunstancias que-

en la relación laboral tipo, no tendría ninguna trascen-- dencia, pero que en el caso a que me refiero, tienen tal- importancia, como que de éstas depende la existencia de - la relación laboral. Sería imposible pretender de una ama de casa que conviviera con un empleado doméstico, que le es antipático o bien desaseado, o que en todo caso insis- tiera en usar una vestimenta que por pecar de atrevida, - molesta a la ama de casa; circunstancias todas de ser del trabajador y del patrón y que un disgusto originado por - cualquier motivo, provocaría que el trabajador doméstico- fuese despedido, y que éste a la vez, pretendiese ante el Tribunal Obrero que se condenara al patrón a la reinstala ción en las labores. Indudablemente que el patrón deberá- ser eximido de la obligación de reinstalación al trabaja-- dor, si opone en su favor la excepción IV del artículo 49 porque los derechos del trabajador, tienen como límite -- los derechos fundamentales de las demás personas, en las- cuales está, el no convivir con person- que no es de nues tro agrado, máxime que esta convivencia, se lleva a cabo- en el hogar y no se efectúa con el fin de contribuir a la cooperación de la producción, sino al bienestar personal- del patrono y de su familia, razones que justifican de ma nera amplia la excepción a la reinstalación, tratándose - de empleados domésticos.

e) La fracción V del artículo 49 de la Ley Federal-

del Trabajo dice:

""Cuando se trate de trabajadores eventuales""

La fracción anterior, consagra como excepción a la-acción de reinstalación en el empleo, el hecho de que ésta sea ejercitada por un trabajador eventual, sin embargo creemos que cuando el legislador se ocupó de encuadrar -- dentro del precepto legal citado, las excepciones a la -- reinstalación, con el fin de equilibrar el principio de - estabilidad en el empleo, no tomó en cuenta que, la excepción de que ahora me ocupo, propició un sinnúmero de abusos de la parte patronal, no porque la excepción en sí -- misma los fomentara o porque rompiese con el equilibrio - del principio de inmovilidad obrera, sino porque la Ley - Federal del Trabajo, no es clara al determinar cuando un-trabajador es eventual y cuando pasa a ser de planta, porque solo dedica tres artículos a este tipo de trabajado-- res. El primero de ellos es al que se refieren estas mo-- destas consideraciones y el segundo, son los señalados en la fracción VII del artículo 127 y el tercero, a las que-se contrae el artículo 156, ocupándose estos dos últimos, de un posible derecho a compartir el porcentaje de utilidades en la empresa y de ser readmitidos en la empresa a la que hubieren prestado su trabajo, sin ocuparse en ningún momento, de determinar que es lo que le da a un trabajador el carácter de eventual, de ahí el que se haga necesario, para conocer el alcance de la excepción V del artí

culo 49 de la Ley Federal del Trabajo, delimitar cuando - se trata de un trabajador de planta y cuando de un eventual, porque de lo contrario sería innecesaria dicha excepción, porque no es el trabajador eventual, el que determina el trabajo eventual, sino a la inversa, el trabajo eventual es el que determina a aquél, porque su situación dimana de la naturaleza de su labor, pues el trabajador no es de por si eventual o de planta, sino simplemente el trabajador.

Entre las aportaciones doctrinales sobre el concepto de trabajador eventual, figura en forma destacada, la-del jurista, el cual sostiene que, "es aquel que no presta sus servicios en forma continua dentro de la empresa,- por no ser elemento normal de la organización. Que el operario ocasional es contratado temporalmente y no ocupa un puesto de planta previsto como normal y necesario en la - empresa.(14) El Doctor Mario de la Cueva, en su obra Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, afirma que, los trabajadores eventuales, son aquellos a los cuales faltan las características de necesarios en la empresa y de permanencia en la misma, agregando que, son los que cumplen actividades ocasionales, como la instalación o reparación de-una máquina, o la substitución temporal de algún trabaja-

(14) Barassi, Ludovico, Tratado de Derecho del Trabajo pág. 79

jador de Planta.(15) Rafael Méndez Aguirre, lo define - como "el contratado para realizar un trabajo imprevisto o fortuito de carácter extraordinario, que constituye una - necesidad transitoria para una empresa".(16) Sin embargo los estudiosos no han tomado en cuenta que, el trabajo -- eventual como fenómeno social es movimiento progresivo, y por tanto, susceptible de cambiar la calidad ya que puede transformarse en trabajo de planta, porque el trabajo eventual está estrechamente ligado al factor tiempo; sería el caso de preguntarse si un trabajador eventual que empezara a laborar en substitución del obrero de planta que se encuentra enfermo, su contrato terminaría al momento en - que el enfermo recuperase su salud y volviese a sus labores, pero si sucediese lo contrario, y muriése y el que - estando como eventual siguiese laborando, ¿hasta cuando - se le consideraría de planta?, o bien si aquel obrero, -- inicia sus labores en forma imprevista, cubriendo una necesidad transitoria, que no es de las labores normales de la empresa, por decir, la instalación de una máquina, pero si se prolongasen sus labores más allá de las causas - que le dieron origen a su contrato como trabajador even-- tual y éste siguiese trabajando ¿en ese momento pasa a -- ser de eventual a de planta?, la no existencia del límite en el tiempo, propicia maquinaciones fraudulentas por la

(15) De la Cueva Mario, ob. cit. pág. 278
(16) Méndez Aguirre Rafael, El Trabajador Eventual, pág. 14.

parte empresarial, que contrata como eventuales a los obreros, que muchas de las veces permanecen toda su vida con -- ese carácter y que no tienen la certeza de la estabilidad - en el empleo, con lo que se hace nugatoria la acción de reinstalación, cuando el patrón se acoge a la fracción V del Artículo 49, de la Ley Federal del Trabajo, existiendo - -- siempre la amenaza de la inseguridad y del despido, de aquí que se haga necesario para la debida operancia de dicha - - escepción el establecer un límite en la duración del trabajo eventual y que el sobrepasar éste sea considerado como - de planta y consecuentemente poder ejercitar la acción de - reinstalación, así mismo, deberá fijarse un período dentro del cual, el trabajador eventual, llegare a registrar la repetición de su contrato de trabajo que anteriormente haya - sido catalogado correctamente como eventual, significará -- que el trabajador pasa a ser de planta, a partir del momento en que se inicia la repetición del acto, porque de lo -- contrario nunca terminarán los abusos patronales al amparo de esta "tierra de nadie" que constituye el contrato even-- tual, al no estar éste delimitado en función del tiempo.

C O N C L U S I O N E S

PRIMERA.- En mérito a las consideraciones hechas, obserba-- mos que las garantías sociales, en el ámbito laboral surgen como una necesidad, en beneficio de la clase trabajadora, - ya que siendo factor primordial de la producción, se encontraba desprotegida frente a la clase social poderosa; las - garantías sociales en materia del trabajo, preservan la dignidad del trabajador, ya que siendo su naturaleza la de un- derecho de clase, obligada a los órganos de Estado creados- para ese fin, a tutelar sus derechos buscando siempre se -- cumpla el Imperativo Fundamental sin alterar el equilibrio- de los factores de la producción.

SEGUNDA.- El artículo 5o. de nuestra Carta Magna, establece claramente, la libertad de escoger cualquier actividad y poder desempeñarla, siempre y cuenco sea lícita, y es la escencia fundamental de donde deriva el artículo 123 del mismo - ordenamiento supremo, artículo éste que consagra y establece las bases sobre el Trabajo y la Previsión Social y que - tiene su complemento en la Ley Federal del Trabajo, la cual establece en su artículo 3o. que el trabajo es un derecho y un deber social y en conjunto establece los mecanismos para lograr libertad e igualdad en las relaciones obrero patronales.

TERCERA.- El principio de estabilidad en el empleo, dentro- del Derecho Laboral Mexicano, tiene como característica es-

cencial del mismo, el no identificarse con ninguna de las - corrientes doctrinarias, que consideran a éste como absoluto ó relativo, porque se caracteriza por su flexibilidad, - al permitir conjuntar, tanto los derechos del patrón, como- los del obrero, tomando en cuenta la transformación económica, social y cultural, a que está sujeto. La prerrogativa - que concede la fracción XXII del apartado "A" del artículo- 123 Constitucional, al establecer que la Ley Federal del -- Trabajo determinará los casos en que el patrono podrá ser- eximido en la obligación de cumplir con el contrato de trabajo, previstas en la misma, mediante el pago de las indem-- nizaciones, al oponerse a la obligación que la misma Ley -- Fundamental preveé para el caso del patrón que despide a un trabajador sin causa justificada y deja a elección de éste, que se le indemnice o se le reinstale en sus labores, fundamentando así el principio de estabilidad en el empleo, que- no se identifica por ello con las corrientes de lo absoluto ó relativo, porque su naturaleza no se lo permite, ya que - la misma se finca por la necesidad de guardar el equilibrio y armonía entre los derechos de obreros y patrones, de ahí- el porque no puede calificarse de absoluto ó relativo a un- principio cuya escencia sea para preservar en sus labores - la libertad, igualdad y equidad.

CUARTA.- No debemos identificar el contrato de trabajo con- los contratos de Derecho Civil, ya que en estos, las partes

definen los derechos y obligaciones que cada uno de ellas - adquiere libremente y en la relación laboral, es la ley con un sentido proteccionista, dignificatorio y reinvindicador- de los derechos obreros, la que regula las relaciones entre estos y el patrón organizador y coordinando los intereses - tanto del capitalista como los del trabajador.

Quinta.- La reinstalación forzosa, como acción protectora - del principio de estabilidad en el empleo, debe entenderse- de acuerdo con el criterio de los procesalistas en materia- laboral, quienes dividen la acción como "pretensión proce-- sal de trabajo" y como acción procesal del trabajo y consi- deran el ejercicio de esta última, el medio idóneo para ha- cer efectiva la reinstalación.

SEXTA.- lo forzoso de la reinstalación se traduce a los - - efectos jurídicos que dimanan del laudo que así lo ordene,- no la prerrogativa constitucional que se le ofrece al traba jador despedido injustificadamente en la fracción XXII del- artículo 123 apartado "A" de nuestra Constitución General - de la República.

SEPTIMA .- La reinstalación forzosa, como resultado obvio - suponer tiene sus pros, los cuales serían el garantizar ade cuadamente la seguridad en el empleo, evitando despidos ar- bitrarios e injustificados cuando el trabajador siempre --

cumplió con sus obligaciones y se aplicó con empeño al debido desarrollo de las mismas; pero también existen las contras, entre las cuales podemos subrayar principalmente que será un serio obstáculo para el desenvolvimiento armonioso de las relaciones laborales, al provocar situaciones molestas, ya que se trata de una imposición ajena y contraria a la voluntad del patrón.

OCTAVA.- Se impone la modificación de la fracción primera del Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, por ser ésta atentatoria al principio de estabilidad en el empleo, al no garantizar el equilibrio entre los derechos obrero patronales. Al negarle el derecho a la reinstalación al obrero que no tengan un año de servicio prestados, propicia el mal uso de esta facultad que la ley concede a la parte patronal. consistente en negarse a reinstalar al trabajador que se encuentra en el previsto legal mencionado. La modificación se traduciría única y exclusivamente, en reducir el término señalado en la fracción I del Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo de un año a un mes de servicios prestados.

NOVENA.- Para que la fracción V del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo llene su cometido, formando parte integral principio de estabilidad en el empleo y la armonía que debe fundar el principio, sería prudente se legislase más ampliamente sobre los trabajadores eventuales, para terminar

con las grandes lagunas legales que se an formado en torno-a esta clase de trabajadores que auspicia el que no se de - la debida aplicación a la fracción V del artículo 49, por-- que nuestra ley no determina claramente que tipo de labores dan motivo a que el trabajador sea considerado eventual, ni mucho menos establece cuando pasa de ser eventual a de planta, ni en función del tiempo ni de los motivos que generen-el cambio de la eventualidad a la planta.

B I B L I O G R A F I A

1. LANZ DURET

"DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO
3a. Ed. México, José Porrúa, 1936

2. TENA RAMIREZ FELIPE

"DERECHO CONSTITUCIONAL"
18° Ed. México, Porrúa, 1984

3. EMILIO RABASA

"EL ARTICULO 14 Y EL JUICIO CONSTITUCIONAL"
5° Ed. México, Porrúa, 1984

4. MONTIEL Y DUARTE ISIDRO

"DERECHO PUBLICO MEXICANO"
2° Ed. México, Porrúa, 1972

5. IGNACIO BURGOA

"LAS GARANTIAS INDIVIDUALES"
17° Ed. México, Porrúa, 1983

6. J.M. LOZANO

"LOS DERECHOS DEL HOMBRE"
3° Ed. México, Porrúa, 1980

7. ALBERTO TRUEBA URBINA

"EL NUEVO ARTICULO 123"
2° Ed. México Porrúa, 1962

8. ALBERTO TRUEBA URBINA

"NUEVO DERECHO DEL TRABAJO"
México, Porrúa, 1970

9. ALBERTO TRUEBA URBINA

"NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"
6° Ed. México, Porrúa, 1982

10. MARIO DE LA CUEVA

"EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO"
Tomo I, 8° ED. México Porrua, 1982

11. MARIO D. DEVEALI

"ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA"
Tomo I. 8° Ed. México, Porrúa, 1982

12. MARIO D. DEVEALI

"TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO"
2° Ed., Buenos Aires, La Ley, 1972

13. LUIS MUÑOZ

"COMENTARIOS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO"
1° Ed. México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1974

14. EUQUERIO GUERRERO

"MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO"
13° Ed. México, Porrúa, 1985

15. J. JESUS CASTORENA

"MANUAL DE DERECHO OBRERO"
México, U.N.A.M., 1932

16. ALBERTO TRUEBA URBINA

"DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"
4° Ed. México, Porrúa, 1970.

- o -