

448
289



**Universidad Nacional Autónoma
de México**

FACULTAD DE DERECHO

**LA REINCIDENCIA AL DESPIDO CON
POSTERIORIDAD A LA REINSTALACION**

T E S I S

Que para obtener el Título de:
LICENCIADO EN DERECHO
p r e s e n t a

JOSE ANDRES MARQUEZ GONZALEZ



México, D. F.

1988



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 está 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.

INDICE .

INTRODUCCION pag.

CAPITULO I.

Aspectos Generales	1
1.0.- Sujetos del Derecho del trabajo	2
1.1.- El Trabajador	5
1.2.- El Patrón	10
1.3.- La Empresa	17
1.4.- La relación Jurídico - Laboral	21
1.5.- El contrato de trabajo	25

CAPITULO II .

Conflictos Obrero - Patronales.	30
2.0.- El despido	31
2.1.- Causas de rescisión de la relación de trabajo sin - responsabilidad para el patrón	34
2.2.- La carga de la prueba del despido	40
2.3.- El despido justificado e injustificado	41
2.4.- Acción de reinstalación e indemnización	44

CAPITULO III.

La reinstalación	47
3.0.- La acción de cumplimiento o reinstalación y sus excepciones	48
3.1.- Indemnización por incumplimiento del laudo que - ordenó la reinstalación.	54

3.2.- La reinstalación en la etapa conciliatoria	55
3.3.- La reinstalación en ejecución de laudo	59
3.4.- El procedimiento de la reinstalación	61
3.5.- Reincidencia Patronal al despido (origen y causas)	62

CAPITULO IV

La reincidencia Patronal al Despido	70
4.0.- Planteamiento del problema	71
4.1.- Rescisión patronal y rescisión obrera (diferencias)	77
4.2.- El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo	79
4.3.- Las formalidades del despido	80
4.4.- El retiro.	84
4.5.- Una causa más de rescisión en favor del trabajador	90
CONCLUSIONES.	98
BIBLIOGRAFIA	101

INTRODUCCION.

En el presente trabajo se plantea un problema práctico que es muy común en estos días y el enfoque que se le ha dado no es de ninguna manera parcial hacia uno de los sujetos de la relación de trabajo, sino que se busca la objetividad y aunque de la lectura de su contenido se desprende un paternalismo obreril, no hay tal. Es de resaltar que la intención consiste en buscar el respeto mutuo de derechos, el encuadramiento de conductas al ordenamiento laboral y la erradicación de prácticas contrarias al espíritu de nuestra legislación obrera y -- concretamente a la estabilidad en el empleo.

Iniciamos en el capítulo primero con conceptos generales que son necesarios para ubicar indubitadamente a los componentes de la relación laboral y que son objeto de nuestra exposición, además del manejo de expresiones jurídicas impresionables para una mejor comprensión. El capítulo segundo es dedicado a los conflictos entre trabajador y patrón, a la acción de rescisión del segundo, la cual se denomina despido, clases del mismo y acciones en favor del obrero. El apartado tercero abarca amplia y exclusivamente la acción de cumplimiento de contrato o reinstalación, excepciones y origen de reincidencia al despido, así como posibles causas.

Finalmente el apartado cuatro y último concretiza la proposición del suscrito, con la finalidad de terminar con una salida falsa del patrón a la justa y legal demanda de su trabajador, el objetivo es encuadrar a ambas partes dentro -- del orden legal, ubicarlas, no provocar mayores fisuras a --- nuestra Ley, que, mientras sigan vigentes sus normas debe--- mos respetarlas y cumplirlas, y si apareciere ante no----

sotros algún intento de evadir obligaciones contenidas en --
ella, buscar por todos los medios legales existentes su cabal
cumplimiento, fundamentados siempre en ella misma, considera-
mos que si en nuestras manos se encuentra alguna fórmula para
el mejoramiento de las relaciones obrero patronales, debemos
exponerla sin temor alguna a la crítica malintencionada o ---
constructiva, ya que de arbas se obtiene provecho y la expe--
riencia en ocasiones resulta cara, pero indispensable para ==
aquellas personas que como el suscrito buscamos la mejoría --
en todos los niveles de la vida, incluido obviamente el inte-
lectual.

CAPITULO I.-

ASPECTOS GENERALES.

1.0.- SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.1.- EL TRABAJADOR

1.2.- EL PATRON

1.3.- LA EMPRESA

1.4.- LA RELACION JURIDICO - LABORAL

1.5.- EL CONTRATO DE TRABAJO.

= = =

1.0.- SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Es de notoria importancia determinar los sujetos del Derecho del Trabajo como cuestión previa a su denominación é incluso su definición. La relación laboral se establece por regla general entre dos personas, el trabajador quien siempre será una persona física y el patrón que bien puede ser -- una persona física o una persona moral.

El interés en determinar el sujeto del derecho del -- trabajo lleva a establecer la importancia que reviste el mismo, a excepción de los trabajadores independientes y miembros de las profesiones liberales, el resto de los hombres que realizan una actividad están inmersos en el Derecho Laboral, ya sea en su carácter de patrones o de trabajadores y más aún -- si se considera también que los trabajadores a domicilio también se encuentran incluidos en el derecho del trabajo, se -- tendrá la reafirmación de que este derecho es el que rige --- para el mayor número de individuos económicamente activos.

Si afirmamos que los sujetos del derecho del trabajo -- son los trabajadores y los patrones nos quedamos a la orilla sin profundizar, por ser insuficiente tal expresión, en primer lugar al concepto trabajador se le ha dado una concepción amplísima, hasta el punto de que así se le considera al conjunto de la población de un país, para el maestro Trueba Urbina, todo el mundo es trabajador, para Marío de la Cueva, -- trabajador es quien pertenece a la clase trabajadora, Nestor de Buen, no da ningún concepto de trabajador, en fin, para -- determinar la condición de trabajador como sujeto del derecho laboral debe estarse a que no se es trabajador por sí mismo, sino en la medida en que se participa como sujeto de una relación de trabajo, aunque esto no es tan simple, la fórmula -

objetiva que determina la condición de trabajador como un -- resultado y no como un antecedente de la relación de trabajo -- la que hablan y apoyan con argumentos sólidos varios trata-- distas podría hoy ser puesta en tela de juicio, en función -- del concepto trabajador no asalariado, que las nuevas dispo-- siciones legales y una parte importante de la doctrina emple-- zan a considerar, v. gr. la Ley del Seguro Social habla en -- el artículo 206 de los trabajadores independientes no asala-- riados, por lo que el hecho o más bien la tendencia del de-- recho del trabajo para vincular a sus disposiciones mayor -- número de sujetos refleja ya un gran problema, por lo que -- debería de considerarse seriamente si los trabajadores no -- asalariados contemplados en la Ley del Seguro Social deberán -- de incluirse en la legislación o como ocurre hoy, sólo a -- través de la seguridad social.

En síntesis, la condición de trabajador depende esencialmente de la existencia de su subordinación al patrón -- quién a su vez pagará una retribución por su trabajo, sin im-- portar con que carácter participe el trabajador en la rela-- ción laboral, sólo tomándose en cuenta la prestación del -- servicio en sí. Es decir, la condición de trabajador depen-- derá sólo de la actividad sin tomar en cuenta a un patrón -- determinado; de esto hablaremos más adelante.

Así, el derecho laboral sólo opera sobre los trabajado-- res subordinados y no sobre los demás, a quienes se les deno-- mina también trabajadores pero que carecen de aquel rasgo -- característico para considerarse como sujetos del Derecho del Trabajo.

En lo que se refiere al concepto patrón no hay mayor -- problema en virtud de que todos conocemos a quienes nos refe-- rimos. Varios autores han tratado de aliviar el problema de-- los sujetos del derecho del trabajo, afirmando que estos son --

los mismos del contrato de trabajo, y al respecto cabe hacer= unas aclaraciones, no se puede condicionar la existencia -- = de un contrato de trabajo para que los sujetos de éste lo -- = sean también del derecho laboral, aunque es obvio y claro --- que las partes de un contrato si son sujetos del derecho la-- boral, pero hay otros que no se encuentran ligados por un --- contrato y que también son sujetos del derecho del trabajo,-- v.gr. las asociaciones profesionales de trabajadores o de --- patronos que siendo sujetos del derecho laboral, sin embargo no lo son del contrato de trabajo, " por lo que un examen superficial o poco técnico podría encontrar sinónimas las ex--- presiones de sujetos del derecho del trabajo y del contrato - del trabajo", (Cabanellas Guillermo, Compendio del Derecho - Laboral Tomo I, Bibliográfica OMEBA pag. 273) pero es inega-- gle que aquellos es el género y los otros la especie, en efec to, todos los sujetos del contrato de trabajo son a la par, - sujetos del derecho la boral. En términos generales son suje tos del contrato, aquellos que como trabajadores o como pa-- trones contratan trabajo, la prestación de sus servicios, o - los servicios ajenos y sujetos del derecho del trabajo aque--- llos a quienes se les aplica el derecho mismo, aquellos que - tienen la facultad de exigir su cumplimiento, los comprendi-- dos en sus beneficios y obligaciones por él. En otras pala-- bras, son todas aquellas personas físicas o morales con algún derecho y obligación de carácter laboral y sujetos del con--- trato del trabajo, son las personas físicas o morales con de-- rechos u obligaciones resultantes de una relación contractual (nexu jurídico) concertado con conocimiento de causa o acep tado tácitamente.

Terminando, los sujetos del derecho del trabajo en los límites que surgen de su definición son:

a).- Los trabajadores de toda clase que prestan un servicio o trabajo en forma subordinada.

b).- Los patrones.

c).- Los sindicatos profesionales de trabajadores o de patrones.

En el presente trabajo sólo nos referimos a los dos primeros del tercero, en virtud de que no se contemplan en esta tesis no estarán sujetos a estudio.

1.1.- EL TRABAJADOR.

Según el diccionario de la academia "trabajador es el que trabaja" y como ya lo estudiamos en el punto anterior, a este concepto se le ha dado una connotación amplísima, importante pues, resulta delimitar dicho concepto a la protección del derecho laboral, empezaremos ahora por decir, que por población trabajadora o económicamente activa entenderemos a aquella parte de la población que aporta su trabajo para la creación o producción de bienes y prestación de servicios, comprendido en este concepto tan amplio a los patrones, a los trabajadores subordinados o retribuidos por un sueldo o salario, a los trabajadores independientes, a los que trabajan en la industria familiar sin percibir salario a los trabajadores desempleados o como dice un maestro en paro forzoso, a los subempleados, es decir, cancioneros, vendedores ambulantes, limpia parabrisas, soplafuego, etc. personas que aunque no se encuentran encuadrados en la Ley Federal del Trabajo, en su mayoría, sí forman parte de la llamada población trabajadora.

Pero en sí, para efectos de la presente tesis y para - definir dentro del marco laboral al trabajador diremos que para nuestra disciplina son trabajadores quienes ejecutan habitualmente un trabajo personal y bajo la dependencia, vigilancia, supervisión y en beneficio de otro, quien a su vez retribuye ese esfuerzo y así el derecho laboral no considera como sujeto de él a quien únicamente realiza o ejecuta una determinada actividad productora, sino que además debe estar subordinada, esto es, a quien pone a disposición de otro sus propias energías creando así relación de trabajo, el derecho del trabajo comprende exclusivamente a aquellos trabajadores que ejecutan un trabajo personal subordinado por más que se quiera - en el presente elevar a la categoría de objeto del derecho -- del trabajo, a todo trabajo desbordando el límite entre trabajo dependiente y autónomo.

El trabajo que se estima como contenido de este derecho es el que se presta en relación de dependencia o subordinación y el sujeto de este derecho es así, el mismo considerado del - contrato o de la relación de trabajo.

El hecho de realizar en forma personal una prestación -- conciente y voluntaria en forma subordinada implica ya la calificación a este sujeto de trabajador, para la Ley Laboral vigente en nuestro país, la cual por cierto no obliga a la citada -- calificación en base o con fundamento a la tarea realizada, forma de retribución, capacidad de quien presta el trabajo, sino -- que bastan los elementos antes mencionados, prestación personal y en forma subordinada, así, en términos la calificación a una persona de trabajador no se considera en base al título o categoría de quien ejerce la prestación (técnico, asesor, altos, - empleados, etc.) sino de la naturaleza jurídica de éste.

También es importante señalar que trabajadores son sólo las personas físicas ya que las personas jurídicas o morales - no pueden prestar por sí una actividad subordinada, sino que - necesariamente necesiten valerse de aquellas para ejecutarlas, aunque sí pueden contratar una obra pero quienes efectivamente realizan la prestación son las personas físicas.

En conclusión y más aún, partiendo del concepto que se encuentra en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 8, que a la letra dice:

Artículo 8º " 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".

Podemos destacar los elementos de tal definición comprender mejor aún la diferencia entre trabajador desde el punto de vista legal de aquél que no lo es para la misma Ley.

- a).- Debe ser necesariamente una persona física.
- b).- Que preste a otra física o moral (patrón), un trabajo personal (por cuenta ajena).
- c).- La subordinación al patrón.

El primer elemento no ofrece complicación y ya hemos hecho referencia anteriormente a éste, al aspecto de la prestación personal no nos hemos todavía referido, por lo que en este acto lo abordamos, en virtud de que lo fundamental de esta caracterís

tica se pone de manifiesto cuando se busca determinar si una relación determinada es laboral o no al grado de que si el supuesto trabajador contratado no realiza o presta el servicio por sí mismo, sino que se vale de otra persona, obviamente habrá de concluirse que la relación de que se trata no tiene la naturaleza laboral, para este sujeto y en la práctica se presenta este fenómeno constantemente por ejemplo cuando se contratan los servicios de un albañil para que realice un servicio a un determinado precio. Y éste con cargo al precio convenido, contrata, a su vez determinados auxiliares para que lleven a cabo con ella obra contratada y como estos ejemplos hay varios más, pero si utilizamos tan estrictamente el concepto de trabajo personal en el caso mencionado no habría relación laboral en virtud de que la obra contratada no la realiza una persona física (el maestro albañil) sino todo un equipo al cual no se le puede conceptualizar en su conjunto como trabajador y se perdería por completo el aspecto trascendental de trabajador como persona física, pero esto daría pauta a que las responsabilidades laborales se esfumarán en una fórmula fácilmente utilizable, por lo que la misma ley al presuponer tales prácticas fraudulentas en su artículo diez segundo párrafo pone un freno a las mismas. Al considerar; Artículo 10º " Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos, ". Pero lo importante es que el trabajo se preste personalmente, independientemente que en casos eventuales se auxilie el trabajador de otros y sólo en los casos que es evidente la naturaleza impersonal de la relación por ejemplo el contrato de prestación de servicios de un abogado quien cuenta con un equipo de auxiliares la relación no será laboral sino puramente civil.

Y el último elemento, que es la subordinación al patrón, para los efectos de nuestra Ley, se refiere a que el trabajador

como tal, tiene la obligación de prestar un servicio eficiente en beneficio del patrón y bajo la vigilancia y supervisión de éste y en ningún momento debe interpretarse el término -- subordinación, en el aspecto peyorativo de que el patrón es -- el amo y el trabajador el esclavo o el subordinado por lo que sería conveniente erradicar de nuestra legislación laboral -- tal acepción y cumplir así con el principio de relaciones laborales igualitarias entre patrón y trabajador y en lugar -- del término " subordinación " colocar las acepciones bajo -- la dependencia y supervisión del patrón.

1.2.- EL PATRON.

Al hacer referencia al patrón como sujeto de la relación laboral nos estamos obviamente refiriendo al concepto - jurídico del patrón aunque en el mismo se impliquen cuestiones económicas, políticas, sociales, religiosas y de cualquier otra índole, aparte de que la propia ley laboral habla de otros sujetos que podrían conceptuarse como patronos además de los sustitutos y sustituidos, por los que a todos --- ellos nos referimos para tratar en la medida de nuestras posibilidades de definir claramente tal concepto.

En cuanto a su terminología, se la ha llamado de diversas y múltiples maneras como por ejemplo: patron, principal, dador de trabajo, empresario, locatario, acreedor de -- trabajo, dador de empleo, arrendador, y el de empleador, -- por lo que para no hacer la presente un estudio engorroso -- tomamos las acepciones que usan nuestras propias leyes como son los términos patrón o empresario indistintamente.

CONCEPTO DE PATRON.

En primer lugar mencionaremos alguna de las diversas acepciones que se la han otorgado al concepto.

Ley del Trabajo de Venezuela y Chile.

Patrón: la persona natural o jurídica que por cuenta - propia o ajena tiene a cargo la explotación de una empresa o - faena de cualquier naturaleza o importancia donde trabajan --- obreros o empleados sea cualquiera su número.

Código de Trabajo de España

Se considera patrono al particular o compañía propietario de la obra, explotación o industria donde el trabajo se presta.

Legislación Argentina.

Patrón, la persona natural o jurídica que ejerce y -- explota auxiliado por otras personas algunas industrias o -- empresas.

Cabanellas.

Patrón, es toda persona tanto natural como jurídica bajo cuya dependencia continua y por cuya cuenta, se ejecuta la obra o se presta un servicio que ha sido materia del contrato elaborado con el trabajador. (Cabanellas, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Ediciones el Grafico Impresores, Buenos Aires Argentina, p. 307).

D. Pozzo.

El patrón o empleador es aquel que se beneficia con -- el trabajo que le prestan otras personas en forma retribuida y subordinada. (D. Pozzo, Juan Manuel Teórico Practico de -- derecho del Trabajo, Tomo I, Buenos Aires, Argentina, 1961, - p. 150).

Alonso García

Toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los --

frutos o productos obtenidos en la mencionada prestación. - (Alonso García, Manuel. Curso de Derecho del trabajo, Ediciones Ariel, Barcelona cuarta edición, 1973. p. 340).

- Gide.

Se designa con el nombre de patrono o mejor dicho de empresario, a quien disponiendo de un instrumento de producción -- tierra o capital -- demasiado considerable para poder ponerlo en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo mediante el obrero asalariado. (Cours d'Economie Politique, - París, 1909, p. 670. cit. por Cabanellas, Contrato de trabajo Parte General, Buenos Aires, Vol. I. p. 510).

Nestor de Buen

Lo define como aquel que puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio mediante retribución., (De Buen Lozano, Nestor, Derecho del Trabajo, tomo I. Editorial Porrúa, s.a. 1974 México. P. 453.).

El maestro Sánchez Alvarado en su clase, intenta una -- definición y nos dice que es la persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra los servicios materiales, - intelectuales, o de otros géneros en forma subordinada.

Mario de la Cueva apoya la definición que nos da la ley de la cual ha de ser su autor, y que en su artículo 10 dice; "patrón, es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". (De la Cueva, Mario el -- nuevo derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I Edit. Porrúa, México, 1982 p. 159).

Sin pretender en momento alguno, dada la carencia de conocimientos avanzados en la investigación así como la falta de técnica jurídica, criticar a intentar mejorar las definiciones antes transcritas, manifestamos nuestra opinión.

De las definiciones que transcribimos en esencia, podemos, al igual que lo hicimos anteriormente con el concepto de trabajador resaltar ciertos elementos que se repiten y así explicar y mejorar el concepto que buscamos ilustrar.

- a).- Persona Física o moral.
- b).- Utiliza los servicios de uno o varios trabajadores
- c).- Debe pagar una retribución por el servicio prestado.

Persona física o moral, es decir el patrón no sólo puede ser una persona en lo individual sino una asociación, sociedad, corporación etc. es decir una persona jurídica colectiva, aunque sabemos de antemano como estudiosos del derecho que las personas se pueden dividir en físicas y morales por que obviamente podemos hablar sólo de " personas", y entendemos, claro que nos referimos indistintamente a unas u otras.

En cuanto a los elementos restantes quiere decir que será patrón aquella persona que pueda dirigir la actividad laboral de un tercero o varios que trabajan en su beneficio y mediante una retribución, este es el aspecto de la subordinación, comprendido en su máxima expresión.

Por lo anterior y en este mismo orden de ideas la definición contemplada actualmente en nuestra legislación laboral es -- aunque correcta, un tanto incompleta en virtud de que en la --

misma no se contempla el aspecto de que el trabajador labora en beneficio del patrón es decir, el aspecto subordinación en su real expresión y hace caso omiso de la contra prestación a la que está obligado el patrón, el pago del salario.

Como ya lo habíamos mencionado es importante destacar los conceptos que se encuentran contemplados en la Ley Laboral relacionados íntimamente con el tema que nos ocupa. En primer lugar, el intermediario, respecto de este sujeto el cual se refieren en forma denotante varias tratadistas es conveniente estudiarlo al amparo de la Ley Federal del Trabajo, la cual contempla diversas hipótesis, la figura del intermediario puede surgir cuando alguna persona ajena a la relación laboral sirve de conducto o enlace para que esta se establezca en forma directa entre dos personas V. gr. las agencias de colocación, jurídicamente así, el intermediario no participe en la relación jurídico laboral, simplemente relaciona a las personas para que entre ellos nazca una relación laboral.

pero hoy atinadamente la Ley contempla no sólo este tipo de intermediación sino otra hipótesis un tanto compleja, considera intermediario y no patrón al contratista insolvente ya que en innumerables ocasiones el contratista actúa en nombre propio y crea entre él y los trabajadores una relación directa generalmente para evitar a la empresa principal las obligaciones contraídas conforme a la Ley y en virtud de que aunque los contratistas satisfacen los requisitos formales de una empresa no se apoyan estos en una estructura económica adecuada para responder frente "sus" trabajadores, por lo que el legislador conocedor de este intento de fraude legal, obliga como solidario responsable tanto al contratista como a los beneficiarios directos de las obras o servicios por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

EL PATRÓN: SUSTITUTO.

A este respecto, cabe hacer un recordatorio de nuestras clases de Derecho Civil y evocar la figura jurídica de la subrogación como una forma de transmisión de las obligaciones y opera cuando una persona se substituye por otra en una relación jurídica de tal manera que la sustituta asume la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida, aunque -- no coincide plenamente con la substitución patronal si nos --- ilustra para tratar de comprender mejor esta figura jurídica.

El artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo establece a la letra:

" La substitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las -- obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la -- ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por -- el término de seis meses, concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón".

El término de seis meses a que se refiere el párrafo -- anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiere -- dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajado-- res.

De tal definición se desprenden los siguientes elemen-- tos básicos:

1).- La existencia de una empresa o establecimiento, es decir, ya no se pueden confundir y manejarse como sinónimos los

conceptos empresa y establecimiento y actualmente no será necesario el que una persona transfiera íntegramente a otra la propiedad de su negocio o el conjunto de sus bienes, pues --- ahora bastará para que tenga lugar la sustitución, cuando vende una parte principal de sus bienes, es decir, en forma principal o cede a otra persona el manejo en parte importante de sus servicios, en fin, que sea parte integrante y contribuya -- a los fines de la empresa y sea fácilmente identificable, o --- bien, que se separe con el equipo de trabajo y el personal adscrito o que el objeto de la venta lleve aparejada la insolven-- cia del patrón.

2).- La existencia de un titular de la empresa o del establecimiento, la persona que vendría siendo el patrón sustituido.

3).- La transferencia de los derechos de titularidad de -- una persona o grupos de personas, patrón sustituto y

4).- El nacimiento de una responsabilidad solidaria entre patrón sustituto y sustituido por seis meses, contados a partir de la notificación de tal sustitución a los trabajadores.

Ahora, si bien es cierto el patrón sustituto se beneficiará con las utilidades que genera la empresa adquirida también lo es, que se subroga respecto de todas las obligaciones que tenía el patrón sustituido, respecto a los trabajadores y más aún de -- responsabilidades futuras generadas antes de la sustitución. (V. gr. antigüedad del trabajador).

Se confunde muy a menudo el vocablo empresa con el de empresario y con el de patrón, aunque en algunos casos estos tres conceptos 3 o dos) pudieran estar materializados en una sola persona.

ella no siempre ocurre y por lo mismo se impone el explicar ampliamente en que consiste el término empresa.

1.3.- EMPRESA.

El vocablo empresa, viene del latín, In-prehensa, que quiere decir tema o conquista.

De las acepciones que da el diccionario de la academia española solo tiene efectos jurídicos aquella que la define como "casa o sociedad mercantil o industrial fundada para emprender o llevar a cabo construcciones, negocios o proyectos de importancia" y la que determinan que "es la obra o diseño llevado a efecto y especialmente cuando en él intervienen varias personas". Representa una acción esforzada y conjunta, de ahí también su acepción general de diseño, finalidad o intención; acción conjunta en toda la asociación industrial o de otra índole creada para realizar obras materiales, negocios o proyectos de importancia, participando en común en riesgos, ventajas y utilidades.

Desde el aspecto económico únicamente, empresa se delinea como unidad de producción o de cambio basada en el capital y que persigue la obtención de beneficios mediante la explotación de la riqueza, de la publicidad del crédito o de cualquier otro medio. En consideración más jurídica que mercantil aunque obviamente tomando en cuenta los elementos económicos que la sustentan se define como organización lucrativa que persigue la obtención de utilidad para los socios o accionistas o un beneficio para la colectividad (dependiendo si es empresa privada o pública).

Algún tratadista menciona que tiene su origen postrevolu

ción industrial en base a la técnica y organización del trabajo y que paulatinamente dieron origen a un conglomerado coherente como lo es la empresa sujeto económico y laboral a la vez, como se explica a continuación.

La acepción empresa se encuentra aún en elaboración, en virtud de que su evolución conlleva de un contenido absolutamente económico a otra eminentemente laboral ya que la actual-organización socio - económica busca su centro de gravedad en la empresa intentando en ella la completa colaboración entre capital y trabajo, patrones y trabajadores con la finalidad de la producción y distribución de bienes de consumo así como la prestación de servicios y todos los elementos o factores que intervienen en la empresa coadyuvan a lograr ese fin común.

El trabajador se encuentra más al servicio de la empresa que al del patrón, es decir, se le eleva de categoría de subordinado al patrón al de ciudadano de una empresa y todos participan para producir.

En este mismo orden de ideas, para el derecho laboral en la empresa ya no hay oposición patrón y trabajador, sino una colaboración de esfuerzos en el que son partes ambos para alcanzar un determinado fin. Para efectos de la Ley Federal del Trabajo la empresa es concebida como una unidad económica y jurídica en la cual se agrupan y coordinan los factores humanos y materiales de la actividad económica, resaltando en ella la idea de coordinación ya que sobre ella se monta la vida económica actual.

Dentro de todo este enjuiciamiento la empresa constituye una unidad de destino económico. Mucho se ha enfatizado en que uno de los trazos esenciales del nuevo derecho del trabajo

es la despersonalización de la relación o contrato de trabajo, la concepción cada vez más objetiva y universalista de la empresa como un conjunto de elementos sirviendo a un fin común, todos coadyuvan al mismo fin, al máximo rendimiento en beneficio de la explotación y de la economía general, -- patrones y trabajadores dejan de ser extraños, pasan a ser colaboradores en la misma tarea y compañeros en la misma obra. Ahora se ha comentado la evolución experimentada en el derecho laboral acerca de que el patrón no es ya la persona física, propietario, sino la propia empresa, pero todavía existen algunos tratadistas que se encuentran en contra de tal teoría y argumentan para defender su postura que la empresa no es una figura jurídica y laboral, sino un hecho económico que produce efectos jurídicos, así la empresa como acto objetivo de comercio es totalmente diferente al sujeto que lo ejecuta quedando por ende éste, sujeto a la legislación mercantil, ya que es quien despliega actividad empresarial por lo que empresa y empresario son dos figuras totalmente diferentes una es objeto y la otra es sujeto, pues bien, esta figura es cierta en parte, pues no hay que desconocer que el derecho positivo mexicano al igual que el de otras naciones es cambiante, evoluciona, y nosotros de ninguna manera debemos quedar a la zaga, pues bien, así el empresario es concebido como el todo, esto es, la clientela el conjunto de bienes, derechos y obligaciones que la integran así como su personal y como un todo único puede pasar de uno a otro propietario, así al existir una auténtica evolución hacia la despersonalización de la empresa esta mantiene obviamente plena vigencia en el derecho laboral, principalmente porque el contrato de trabajo se concierne con frecuencia, teniendo en cuenta la empresa y el establecimiento y no la persona que emplea los servicios del trabajador, además de la relación colectiva que surge entre el empresario y sus subordinados laborales, por lo que se ratifica el cambio, en las relaciones laborales, la despersonalización productora y la coordinación económica, social y jurídica entre todos los ---

protagonistas y actores de la prestación laboral.

El citado artículo 161 de nuestro Código laboral, habla también del establecimiento, por lo que conceptuamos también a éste y empezaremos diciendo que mientras que la empresa esta considerada también en otras ramas del derecho como el mercantil, el concepto o noción de establecimiento, se encuentra colocado en el primer plano del derecho laboral y se le define como la unidad técnica de producción y que como sucursal o agencia contribuye a la realización de los fines de la empresa si el establecimiento ofrece un elemento técnico - el cumplimiento de la actividad productora en consecuencia, - el establecimiento lo integra a la empresa, es la unidad o núcleo de trabajo a los efectos de la relación del fin económico de esta, la producción de que se trata, entonces así el establecimiento es el conjunto de instalaciones y personas unidas para conseguir en común un determinado fin inmediato - de orden técnico de trabajo mientras la empresa tiene un fin más bien mediato consistente en el resultado de éxito del trabajo llevado a cabo en el establecimiento. Si existe varias unidades dependientes de una misma persona laboral, o jurídica cuya finalidad la constituye un determinado objetivo en la producción, se trata de una misma empresa o patrón que cuenta con varios establecimientos para el mejor desenvolvimiento de esa actividad económica, pero sí, por el contrario, una misma persona o empresa fuera dueña de varias unidades económicas que tienen distinto fin y objeto en la producción, no podría estimarse, a los fines del ordenamiento laboral como una empresa, toda empresa puede tener uno o varios establecimientos pero no todo establecimiento constituye una empresa, son nociones distintas cada establecimiento

to forma entonces una pequeña sociedad particular, pero desprovista de la independencia jurídica y económica que caracteriza a la empresa.

En definitiva no hay que confundir el continente, la empresa con el contenido, la fábrica o establecimiento. La primera nota diferencial está en que la empresa, se conceptúa como unidad económica mientras que el establecimiento como unidad -- técnica y es generalmente, el lugar donde se ejecuta un determinado trabajo, para una cierta función y bajo una dirección -- única, así, la empresa se concibe como elemento productor o dinámico en tanto que el establecimiento, es el lugar físico donde tiene su asiento la organización que constituye la empresa.

1.4.- RELACION JURIDICO - LABORAL.

Este tema lo empezaremos parafraseando a Demófilo de --- Buen " el elemento básico de todos los contenidos jurídicos no es el derecho subjetivo, sino la relación jurídica " (La teoría de la relación jurídica en el derecho civil, en el libro - homenaje al profesor Don Felipe Clemente de Diego, Madrid, 1940, p. 185 cit. por Nestor de Buen, Op. Cit. p. 501). Así el estudio de la - relación laboral nos obligará a examinar previamente el concepto de relación jurídica ya que toda relación laboral, es por fuerza una relación jurídica.

Ahora bien, el concepto de relación jurídica que expone -- Savigny manifestando que " es una vinculación entre dos o más personas de terminadas por una norma jurídica "(Sistema de Derecho - Romano Actual, Madrid, cit. por Dr. Juan Carlos Smith, Enciclopedia Jurídica OMEBA, Tomo XXIV, Editorial Bibliográfica Argentina, 1967, p. 555). es de lo más completo y secundado por varios - ---

tratadistas forman la llamada tesis personalista que ve en toda relación jurídica una relación entre personas que se desdobra en derechos y obligaciones, aunque dicha tesis ha sufrido innumerables críticas al ir evolucionando el concepto de relación jurídica, en las corrientes modernas del pensamiento jurídico, v. gr. " Ni toda relación jurídica implica dos sujetos y por ende, derechos y obligaciones, ni toda norma jurídica es creadora de relaciones jurídicas, toda relación prevista en una norma, tiene en cuanto se le contempla desde ella, el carácter de una relación jurídica. Una relación no es jurídica por sí misma lo es por su aptitud para ser apreciada jurídicamente, es decir, en vista de una razón o fundamento de derecho, por ejemplo, de una norma basta, sin embargo, que la norma le dé esa significación aunque no una a ella deberes o derechos especiales. Cuando una norma dice que el comprador debe el precio al vendedor, establece una relación jurídica (relación entre personas con derechos y deberes); -- también al declarar que el propietario puede usar y disfrutar de las cosas de su pertenencia (relación entre una persona y una cosa) la instituye así mismo si ordena una conexión entre dos cosas o entre dos derechos (relación entre cosas)" -- (de Buen, Nestor, Op. Cit. p. 511). Todo lo anterior lo podemos demostrar como cierto si ejemplificamos dentro del derecho civil y encontraremos relaciones jurídicas que no se traducen por sí mismas en obligaciones y derechos, v. gr. parentesco y vecindad, relaciones jurídicas entre una persona y una cosa, v.gr. los derechos reales (propiedad), relaciones entre cosas, v.gr. servidumbre derecho de propiedad pertenecientes a un patrimonio sin sujeto (herencia vacante, -- fundaciones). Y en el derecho laboral esta tesis encaja especialmente y da un sólido fundamento a la concepción de la empresa ya expuesto anteriormente en el punto 1.3. y en base a que la objetivación de la relación laboral es cada vez más notoria, en efecto, y consiste en que la parte patronal de la

relación laboral se desplaza de la persona al patrimonio, es - decir, no importa tanto la existencia de una persona jurídica- mente imputable, como el hecho de que exista un conjunto de e- lementos económicos destinados a un fin de producción o distri- bución de bienes o servicios.

Pues ahora bien, si tratamos en esta tesis el tan apa- sionante tema de la relación laboral tiempo y espacio nos ha- rían falta, lo cual no es objetivo a perseguir en la presente y ya que muchos estudiosos se han ocupado de ello, por lo propi- o, en síntesis diremos que la relación jurídica se iniciaría tan pronto como el concierto de voluntades se produzca, por la manifestación del consentimiento mientras la relación de traba- jo surgirá cuando el trabajador comienza la prestación de su - actividad profesional bajo la dirección del patrono, " todo -- dependé de que el empleador y el personal se incluyan no sólo= mediante un acuerdo de voluntades, sino por el lazo real y --- efectivo de la incorporación de este último a la empresa, esta incorporación es la única esencial y la base de la llamada - - relación de trabajo " (Cabanellas, Guillermo, Contrato de --- trabajo, Tomo I Buenos Aires 1963 p. 277) así la voluntad de - las partes juega un papel limitado en el nacimiento de las - - obligaciones y derechos resultantes del derecho del trabajo y sobre todo en la determinación del contenido de las mismas. - Tales derechos y obligaciones comienzan en la prestación efecti- va de los servicios y no con el mero acuerdo de voluntades - por el cual las partes se comprometen a vincular laborablemen- te. Y ambas partes deben de reconocer y respetar un conjunto- de normas mínimas derivadas de la ley convenios internaciona- les, colectivos, reglamentos, etc. las cuales se les imponen - a las partes.

Ahora bien, la relación de trabajo así entendido puede tener

o no un origen contractual, al respecto Mario de la Cueva afirma que en ocasiones no existe en rigor una voluntad patronal para establecerlas, aunque habla que entender que el maestro - para reafirmar lo anterior de un ejemplo muy discutible ya que menciona que " no es cierto que para dar nacimiento a la relación de trabajo deba existir una voluntad empresarial por esto es más aparente que real y ahí donde los sindicatos obreros -- son fuertes y aguerridos no solamente no desempeña ningún papel, sino que la relación de trabajo se firma en oposición de ella. Ello ocurre cuando esta en vigor la cláusula de exclusión de ingresos a que se refiere el artículo 395 de la Ley." (De la Cueva, Mario Op. Cit. Tomo I p. 190), es decir, que si hay una vacante en la empresa, el sindicato titular del -- convenio colectivo es quien designa el trabajador que debe --- ocuparla. Sin previo consentimiento del patrono, quien a su -- vez puede oponerse pero debe ser en forma fundada ante las --- respectivas autoridades laborales y visto así el acuerdo de -- voluntades la del patrón en específico - no es un requisito -- inevitable para la formulación de la relación y no podrá ser el rector de la vida de la relación; y esto es cierto en parte, - porque aunque sea implícitamente hay siempre un consentimiento patronal para aceptar un trabajador o para conservarlo en la - empresa, si excepcionalmente hubiera entrado a trabajar sin -- previo convenio el consentimiento no tiene porque prestarlo -- el patrón directamente bastando que lo de el empleado autori- zando para representarlo, indirectamente pero consentimiento - al fin y al cabo. El hecho constitutivo de la relación de -- trabajo, si consiste en la prestación de un servicio subordina- do, pero siempre como antecedente existirá un acto jurídico -- no necesariamente un contrato, pero si en ocasiones existe - y se completa, Caldera al respecto dice" la idea de relación - de trabajo es para completar y no para sustituir la del con- trato de trabajo ". (Caldera, Rafael Derecho de Trabajo Bue- nos Aires 1960, comentado por Americo Plá Rodríguez en el ---

Libro del Derecho Laboral en Iberoamérica en homenaje a --
Guillermo Cabanellas de Torres (Edit Trillas, S.A. Octubre=
1981).

"... La relación de trabajo no sustituye ni eclipsa -
al contrato de trabajo; a lo sumo lo agrega y lo robustece -
" (Cabanellas, Guillermo Op. Cit. Tomo I.p. 150.) Aunque --
es claro que la relación de trabajo no establece necesaria--
mente el contrato, ni es en modo alguno su cumplimiento, lo
que determina la aplicación del derecho laboral y lo que ---
crea una situación de subordinación cada vez más intensa es -
la ejecución material del trabajo y no el cumplimiento del -
contrato, es decir debe distinguirse al contrato (como acto
jurídico) de su ejecución que es un hecho, se rige por nor--
mas propias que nada tienen que ver con el contrato, no --
cuenta el trabajo desde el punto de vista individual, intere--
sa a la economía y al orden público y son normas de interés=
general a la que esta sometida la prestación de trabajo no -
esta necesariamente regida por el contrato sino por las nor--
mas que regulan el trabajo como hecho.

Cabe señalar también que existe la posibilidad de un_
elemento contractual, eventual y adicional en la relación --
al trabajo desde el momento en que es válida y eficaz la ---
concertación de condiciones laborales superiores a las míni--
mas o relativas a aspectos que no estan reglamentados en la
ley.

1.5.- CONTRATO DE TRABAJO.

Bien dicho es, que toda práctica debe necesariamente -
tener una teoría que alumbre o ilustre su camino, pues bien,

la presente tesis pretende ser el enfoque de un problema netamente práctico, pero necesita el conocimiento de ciertas figuras, ya que si bien se habla de la rescisión de la relación de trabajo y esta vez se encuentra tan vinculada al contrato de trabajo, aseveración ésta tan capuleada por diversos travadistas sobresaliendo el maestro de la Cueva, es menester referirnos a esta concepción aunque en forma superficial pues no se trata de un estudio profundo acerca de esta figura jurídica, por lo que se tratará en la medida de lo posible de ser sintético sin que esto se malinterprete y se piense siguiera un mínimo de desinterés.

Por lo anterior, únicamente nos referimos al contrato de trabajo en conexión a la relación de trabajo resaltando sus coincidencias y diferencias. El contrato de trabajo ha perdido la importancia que tuvo en otra época como expresión y práctica de una concepción individualista de la vida y del derecho que hoy se está abandonando, aunque es pertinente aclarar que no debe ser visto a la imagen y semejanza del derecho civil pero tampoco debemos ser exagerados y pensar que nunca una relación de trabajo puede nacer de un contrato porque hay varios ejemplos que demuestran lo contrario sea escritos o verbales, los de los altos empleados, domésticos, etc.

Ahora se reafirma la existencia del contrato cuando se hace mención en la diferencia entre el previo acuerdo de voluntades y la real incorporación del trabajador a la empresa al ejecutar sus labores.

Ya que el primero sería el acto jurídico que de origen a la relación de trabajo y ésta se inicia cuando ya materialmente se

se esta ejecutando dicho trabajo por el obrero, entonces si - como lo dispone, - inclusive la ley - celebrado el pacto y -- aún antes del nacimiento de la relación laboral el trabajador podrá ejecutar las mismas acciones que pudieran derivar de un despido injustificado, si el patrón se niega a proporcionar-- les trabajo, más aún, el artículo 20 de nuestra ley contempla y define el contrato de trabajo.

" CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud una persona se - obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

Entonces sintetizando tenemos que la naturaleza jurídica en torno a la relación entre patrones y trabajadores esta - enfocada en dos corrientes la contractualista y la relacionista y sus defensores de cada una resaltan sus virtudes y defectos de la teoría contraria, la cual desde el estricto punto de vista jurídico es irrelevante en virtud de que ambas se complementan y en modo alguno se oponen e inclusive para defectos -- jurídicos laborales son lo mismo, independientemente de los -- actos que la originen. Repetimos, la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato expreso o tácito que genera la prestación de servicios, pero el contrato nunca visto o asemejado al derecho común puesto que por encima de la voluntad de igualdad de las partes contratantes (autonomía de la voluntad) se encuentran las normas proteccionistas que favorecen al trabajador - en el papel -, la ley suple su voluntad de ambos para tratar de ubicarlos en un plano igualitario pero queda aún una parte libre de autonomía de los contratantes para -- pactar condiciones superiores a las mínimas fijadas por la Ley- y si la relación fuera acontractual no se podría superar las --

normas proteccionistas del derecho objetivo en beneficio del - trabajador y así el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral.

Más aún, el acuerdo de voluntades entre el patrono y el trabajador debe llamarse contrato ya que es indudable que toda concertación de voluntades dirigidas a la producción de efectos jurídicos se llama contrato y actualmente es ya aceptado - el contrato de trabajo y aunque en su definición se varía, esto es debido más que nada a posiciones personales o discrepancias por cuanto a su naturaleza jurídica, se habla exagerando un poco - tal vez - que sólo el matrimonio y la adopción, instituciones jurídicas netamente de base contractual, presentan al igual que el contrato de trabajo la característica de aunar a las personas físicas por un vínculo jurídico; todas las demás se funden en una relación entre una persona y una cosa.

Apoyando lo anterior se resaltan las características que le son propias como son, que es consensual, por perfeccionarse - por el simple consentimiento, bilateral o sinalagnático, por la reciprocidad de derechos y obligaciones entre las partes, a título oneroso por la finalidad lucrativa, por la utilidad que ambas partes persiguen, el patrono con la producción o el servicio que se le presta y el trabajador por la retribución que por ello --- percibe, nominados, por su notoria designación aceptada aunque -- no en forma universal, doctrinal y legalmente. Principal por --- cuanto que no depende de otro para su perfección y subsistencia de tracto sucesivo, dado que la relación laboral se caracteriza - principalmente por su reiteración en el tiempo. Escrito por cuanto que es una obligación patronal y en el mismo se contendrán las condiciones de trabajo. Y obviamente y sin lugar a dudas la voluntad particular predomina en su creación no así en su regulación

no hay autonomía en la voluntad de los contratantes por normas imperativas del legislador y esto está mas enfatizado en el derecho laboral por la función tutelar que sobre la economía en general y sobre los trabajadores se reserva el poder público.

Las teorías anticontractualistas niegan el aspecto contractual entre patrón y trabajador fundado tal afirmación en que en multiples ocasiones el trabajador inicia sus tareas sin haber manifestado un consentimiento laboral, sin conocer siquiera a su patrón y como un simple acto de adhesión, pretende eliminar esta teoría la necesidad del consentimiento expreso escrito o verbal del trabajador para ser miembro de la empresa, la mencionan como una situación de hecho, el patrón limitado por la ley fija las condiciones del trabajo y el trabajador se limita a --asentir la regulación existente, pero esto lo entendemos que al aceptarlo así el trabajador asume las obligaciones inherentes --engendrando su consentimiento forzoso.

Salvo negar la evidencia de los casos normales, aparece inequívoca la determinación volitiva previa de las partes para --concertar el contrato, por lo que el vínculo contractual, como el consentimiento que le precede y acompaña continúa siendo la fuente principal del derecho laboral y la relación de trabajo no la sustituye sino la complementa y si en el futuro el concepto de --contrato queda restringido a los negocios jurídicos relativos --a cosas, sería una cuestión que afecta a la técnica general del derecho y no al derecho del trabajo únicamente, así que provisoriamente nada se opone a que se siga llamando contrato de trabajo.

CAPITULO II.

CONFLICTOS OBRERO - PATRONALES.

- 2.0.- EL DESPIDO.
 - 2.1.- CAUSAS DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON.
 - 2.2.- LA CARGA DE LA PRUEBA DEL DESPIDO.
 - 2.3.- EL DESPIDO JUSTIFICADO e INJUSTIFICADO
 - 2.4.- ACCION DE REINSTALACION e INDEMNIZACION.
-

CONFLICTOS OBREROS - PATRONALES.

Las diferencias o conflictos entre el trabajador y el patrón tiene una historia muy antigua, tan añeja como el nacimiento mismo del derecho del trabajo, o bien, como causa del nacimiento de este derecho; a la crisis del esclavismo -- los hombres libres se vieron obligados a prestar su fuerza -- de trabajo a cambio de una remuneración y nacen así dos partes, una por un lado que alquila su energía a otra que paga -- por esa prestación del trabajo y obviamente surgen los conflictos entre estas dos partes y la autoridad esta obligada a dirimir estas controversias al amparo de un estatuto o ley. Así el paso del tiempo y la experiencia misma revelaron la -- desequilibrada pugna entre trabajo y capital por lo que la legislación laboral actual tiende al equilibrio entre las dos partes en choque, creando normas que en el papel busca el -- beneficio del trabajador que se encuentra social y económicamente hablando en desventaja respecto al patrón, dueño del capital y crea normas tendientes a buscar la estabilidad en el trabajo de todos los que laboran para un patrono, aunque en la realidad esto es absolutamente diferente, de ahí pues la firme convicción del suscrito que aparte planteo un problema actual, vigente y que se vive por muchos trabajadores entramos pues, de lleno a la parte medular de mi tesis, el despido injustificado y sus consecuencias legales y reales valga la -- redundancia(si existe).

2.0.- EL DESPIDO.

a).- Concepto:

" Es la disolución unilateral de la relación de trabajo por parte del patrón, ante el incumplimiento grave a las obligaciones del trabajador " (diccionario Jurídico Mexicano Instituto de Investifaciones Jurídicas, Tomo III, Editorial --

Porrúa, S.A. México 1985).

" Es un acto unilateral en virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa --- grave de incumplimiento imputable al trabajador " (De Buen Lozano, Nestor, Derecho del Trabajo Tomo II Editorial Porrúa p. 78).

" El acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo por lo que en consecuencia, queda separado del trabajo". (De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa Tomo I p. 251).

Los tres conceptos anteriores nos dan una idea precisa de la naturaleza jurídica del despido, en virtud de él, el -- patrón le hace saber al trabajador que rescinde de sus servicios por una causa grave cometida por éste o por un incumplimiento grave a las obligaciones del mismo. Aunque a los tres -- conceptos les faltaría la palabra " provisional " por los motivos que se explicarán más adelante.

El sistema adoptado en la Ley Federal del Trabajo para determinar la justificación de un despido consiste por una parte en la enumeración limitativa de las causas más comunes fijadas expresamente en las catorce fracciones del artículo 47 de -- la Ley en cita, por la otra, en la posibilidad de que los tribunales del trabajo resuelvan casuísticamente facultándolos para que a su juicio, contemplen situaciones similares, cuando resulten igualmente grave a las anteriores.

Por ende, son causas justificadas de despido las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, pero el despido en sí no implica la extinción de la -- relación laboral, pues esa extinción esta condicionada a que -- la Junta laboral confirme la validez de dicho despido, es decir

que se compruebe plenamente por el patrón la causal de rescisión hecha valer, mientras esto acontece se suspende la relación laboral.

Una vez que la autoridad laboral confirma la justificación del despido es decir, la considera apegado a derecho la relación laboral se extingue pero si la considera injustificado la relación laboral se debe reanudar, con la reinstalación del trabajador en los mismos términos y condiciones en que venía desempeñando tal función y con todas las consecuencias legales inherentes, como son, el pago de salarios vencidos, antigüedad etc. Esto en el caso de que el trabajador haya optado por el cumplimiento del contrato, si el trabajador ejercitó la acción de indemnización la relación laboral se dará por concluida con el pago de la indemnización y demás prestaciones legales que más adelante detallamos ampliamente.

En virtud de que el despido atenta el principio de la estabilidad en el trabajo, solo opera en caso de una conducta grave del trabajador explícitamente establecida en la Ley laboral.

Las causas de despido justificado del trabajador no -- están comprendidas solamente el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo sino que están contempladas en varios preceptos más como son; el 185 , 208, 244, 264, y 303 del mismo ordenamiento que señalan también causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, en lo referente - a los trabajos especiales y reciben un trato también especial.

Los deberes cuya no observancia o violación implican el despido del trabajador, más generales, comunes o importantes se deducen del artículo 47 de la Ley. A continuación -- transcribimos las quince fracciones contempladas en el numeral en cita, haciendo al mismo tiempo un breve pero conciso comentario a las mismas.

2.1.- CAUSAS DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON.

Artículo 47.- " Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón".

I.- " Engañarlo el trabajador o, en su caso, el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuya 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;"

En este supuesto, surge el derecho del patrón a despedir por el engaño de que es objeto, debido a la falsedad de -- los documentos o certificados exhibidos por el trabajador o por falta de aptitudes o facultades del mismo que se le atribuyan en tales documentos. Resaltando así mismo, que la simple --- inhabilidad del trabajador es causa de determinación de la relación de trabajo, de acuerdo a la fracción IV del artículo -- 53 de nuestra Ley.

Haciendo hincapié en que el despido puede realizarse - dentro de un plazo de 30 días a partir de la iniciación de la - prestación del trabajo, después de ese término precluye el de- -- recho del patrón para despedir justificadamente fundando en es- -- te causal, pues de otra manera se entiende que está conforme -

con la capacidad y destreza mostradas por el trabajador.

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

La palabra probidad significa, rectitud de ánimo, honbría de bien, integridad y honradez en el obrar, su falta debe entenderse el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, dejando de hacer lo que se tiene encargado o hacerlo en contra, por ejemplo que un trabajador le haga competencia a su patrón estableciendo una negociación idéntica a la de éste, al tiempo que labora, abusa de su confianza, otro, que el trabajador se duerma en las horas de labores etc., Estas son causas de despido justificado ya que el trabajador esta obligado a desempeñar el servicio contratado con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

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

Cabe decir que, únicamente hace falta que se altere -- la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo, aunque no se habla de una alteración grave o importante, debe entenderse como tal, para configurarse como causa justificada de despido.

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

Es lógica esta causal, en virtud de que sería inverosímil pensar que solo durante la jornada de trabajo tuviera - que comportarse con probidad y honradez hacia el patrón y con cluida ésta estuviera facultado para cometer contra él actos de esa naturaleza, lo que no es admisible jurídicamente.

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

En virtud de que el único que sufre daño en su patrimonio es el patrón por la conducta colosa del trabajador, por mínimo que sea el daño, si el patrón demuestra la intención - de causarlo de todas maneras será causa de despido sin responsabilidad de éste.

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

En este caso no hay dolo o intención, pero sí negligencia inexcusable por parte del trabajador, entendiéndose -- como tal el simple descuido, haciendo lo que no debe hacerse, o dejando de ser lo que debe para evitar el daño, pero éste - debe de ser grave, por lo que la Junta estudiará la gravedad en el caso concreto.

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

En otras palabras, se puede despedir al trabajador justificado aunque no haya daño alguno si se comprueba el descuido inexcusable del trabajador que puso en peligro las instalaciones o a las personas desistiendo los intereses obligado a proteger por no ser suyos.

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

En virtud de que la moral es un concepto subjetivo y lo que es moral en cierta época en otra ya no lo es o deja de serlo de acuerdo a diversos factores, por lo que la junta debe estudiar el caso concreto planteado y entender que es inmoral una conducta cuando vaya en contra de las buenas costumbres.

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

Esta causal al igual que la casi mayoría de las demás, - implica una falta de probida ya que el trabajador debe de abstenerse de revelar secretos de la empresa donde labora en perjuicio de la misma.

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

en cuatro ocasiones mínimo dentro de un lapso de treinta días, no debe interpretarse como un mes calendario, sino cuatro faltas continuas o discontinuas dentro de treinta días. Para que la inasistencia sea justificada no basta con el aviso al patrón sino además es necesario el consentimiento o permiso de éste. Tres faltas y media en jornada discontinua constituye causa para un despido.

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

El trabajador tiene la obligación legal de cumplir con el trabajo contratado y por ende acatar las órdenes únicamente del patrón o de sus representantes (vease artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo). respecto al mismo y dentro de la jornada laboral respectiva y la misma ley incluye una excepción interpretada esta fracción a contrario sensu que la desobediencia se deba a una causa justificada, es decir que el trabajador disponga de los elementos necesarios para cumplirlas.

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

Esta fracción tiende a evitar que los trabajadores sufran accidentes o contraigan enfermedades que afecten su integridad física o su salud y evitarse para el patrón indemnizaciones por riesgos de trabajo.

XIII.- " Concurrir el trabajador a sus labores en estado embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga -

enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico:"

Un trabajador que acude a realizar sus labores en estado de ebriedad no está en condiciones de desempeñarlas conscientemente y corre el riesgo de sufrir un accidente, o provocarlo a sus compañeros de trabajo, lo mismo que el trabajador que ejecuta trabajo bajo el influjo de alguna droga o enervante y esto es precisamente lo que se trata de evitar con esta sanción. Para probar el estado alcohólico no es necesario un examen médico pues a determinado la Corte que el contenido de alcohol en la sangre de una persona puede que no emborrache a otro, por lo que la prueba adecuada es la testimonial pues dicho estado cae bajo la simple apreciación de los sentidos y un hecho tan evidente se puede apreciar objetivamente cuando las facultades físicas del borracho le impiden desarrollar sus actividades de manera normal y su aliento trasciende a quienes lo rodean, aunque conviene aclarar que el simple aliento alcohólico no es motivo de causal de rescisión y en caso del uso de drogas o enervantes el trabajador tiene obligación de hacerlo del conocimiento del patrón o su representante antes de iniciar sus actividades y mostrarle la receta médica y si aún teniéndola no la muestra es causal de despido justificado.

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

Quiere decir que se le imponga al trabajador una pena

privativa de libertad que le impida realmente concurrir a su trabajo y no aquellas penas privativas de libertad que si le permitan acudir a cumplir con su trabajo (condena condicional conmutación de la pena).

XV.- " Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que el trabajo se refiere."

Esta fracción permite a la Junta Laboral contemplar -- otras situaciones igualmente graves a las anteriores, el incumplimiento a dicha obligación y que las consecuencias sobre el trabajo sean semejantes a las que producen las causas expresas.

2.2.- LA CARGA DE LA PRUEBA DEL DESPIDO.

Tratándose de conflictos originados por el despido del trabajador las acciones a deducir cuando el despido es injustificado son la reinstalación y la indemnización constitucional -- y la carga de la prueba en estos casos corresponde tanto al -- trabajador como al patrón; El Trabajador debe comprobar la -- existencia del contrato y el hecho de no estar laborando, cuando estos hechos han sido negados por el patrón y al patrón le -- toca probar bien el abandono o los hechos que justifiquen la -- rescisión de la relación laboral.

Por otra parte el patrón que fundamenta un despido justificado en cualquiera de las causales previsto en el artículo 47 no basta que solo mencione la causal, sino que es indispensable que precise los hechos que constituyeron, conforme a su -- parecer, la causal de despido. Esto con el objeto que se le -- dé oportunidad al actor trabajador de preparar sus pruebas en -- contra de ese despido.

Así lo dispone la Ley laboral vigente y la jurisprudencia, pero que es lo que realmente ocurre en los tribunales del trabajo, que gracias a la habilidad de los abogados patronales la carga de la prueba casi siempre se revierte al trabajador -- de esto hablemos más adelante con conocimiento de causa por -- ser litigante.

2.3.- EL DESPIDO JUSTIFICADO e INJUSTIFICADO.

Una vez que el trabajador encuadra en algunas de las -- causales señaladas anteriormente, da pauta para que el patrón justificadamente lo despidá haciéndole saber por escrito la -- fecha y causa que origine tal rompimiento de la relación laboral y en el supuesto de que el trabajador se niegue a recibir el aviso escrito, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva proporcionando el domicilio que tenga registrado solicitando su notificación al trabajador.

Esta obligación patronal tiene como objeto configurar -- con precisión casual de despido y la fecha en que ésta surte -- efectos a fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a la causal o causales invocadas y mientras tanto -- no se le notifique al trabajador por escrito no surte efectos -- legales y no corre el término de prescripción para el ejercicio de las acciones correspondientes, la parte final del artículo -- 47 establece:

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

A este respecto, se suscita un problema práctico y en -- perjuicio exclusivo del trabajador, la Suprema Corte de Justicia

de la Nación actualmente esta interpretando este párrafo en - el sentido, de que la falta de aviso por parte del patrón produce el efecto de que se considere el despido injustificado - " juris tantum ", criterio con el cual estamos de acuerdo, -- aunque es conveniente definir nuestra postura en el sentido - de que los patronos deben ceñirse estrictamente el artículo - en cita, cumpliendo con su respectiva obligación, entregando al trabajador el escrito citado, en el supuesto de un despido, ya que en la realidad los patronos al no existir tal aviso -- aducen que nunca despidieron al trabajador y le arrojan a éste la carga de la prueba de la injustificación del despido que - alega, en cambio si se cumplirá estrictamente con el artículo en exámen, con el aviso por escrito de la causa o causas - del despido se entraría al estudio de la causal debiendo el - patrón probarla precisando los hechos que constituyeron conforme a su parecer la causal de este despido.

A este respecto no debemos ni podemos quedarnos en el papel simplemente, sin estudiar también lo que ocurre diariamente tanto en las empresas como en los tribunales del trabajo, a saber, la parte patronal en la mayoría de los casos sin causa justificada o con elementos insuficientes para acreditar un incumplimiento grave del trabajador a sus labores los despide sin notificación o aviso escrito de la causa de tal - despido debido a múltiples causas (un momento de enojo, alarde de prepotencia, complejo de superioridad, por capricho, -- etc). en este supuesto el obrero se encuentra de momento sin trabajo y sin conocer el porqué de su despido por lo que tiene que recurrir a la autoridad laboral exigiendo (ora su -- reinstalación, ora su indemnización) se decreta la injustificación del despido, ya en el juicio si el patrón niega el - despido y alega el abandono de empleo, le corresponde probar dicho abandono, pero si el patrono simplemente niega el despido y ofrece argumentando que el trabajador inexplicablemente -

abandono el trabajo la reinstalación en forma incondicional y en los mismo términos y condiciones en que lo venia desempeñando el trabajador, inteligentemente revierte la carga de la prueba al mismo, quien deberá en este supuesto (como casi -- siempre cocurre) comprobar ante la Junta Laboral, la injustificación del despido, a riesgo de en caso contrario, dictaminar el abandono de empleo en su contra.

Según criterio de nuestro máximo tribunal el ofrecimiento del empleo debe de ser de buena fé, es decir, en los mismos términos y condiciones en que lo venia desempeñando el trabajador antes de la separación, para que proceda la reinversión de la carga procesal de demostrar al trabajador la falta de justificación de su despido.

Es así, como los abogados patronales hábilmente defienden los intereses de la parte dueña del capital a travez de esta chicana que no tendría base legal alguna si el artículo a -- estudio no fuera tan deficiente en el sentido de sujetar la justificación de un despido en atención exclusivamente al cumplimiento de un requisito de forma, ya que en realidad no entregan escrito alguno por conveniencia al no existir causal alguna --- como para rescindir en forma legal la relación de trabajo, pero si separan al trabajador y si éste los demanda niegan el despido y lo obligan a que pruebe el mismo, conocedores de antemano de la insuficiencia de medios de convicción del obrero dejando así al trabajador en completo estado de indefensión para probar vía testimonio (comurmente) el despido injustificado del que fue objeto, por lo regular tal hecho acontece en la oficina privada del jefe de personal o inmediato representante del patrón - sin la presencia de testigos y en casos de existirlos no atestiguarían en favor de sus excompañeros de trabajo debido a la amenaza latente de también ser despedidos, peor aún, los ---

obligan a declarar en contra de él, y se ocasiona con esto a que se prefabriquen testimonios, que avalen el dicho del trabajador en el juicio correspondiente, orillando a éste a actuar al margen de la ley.

2.4.- ACCIONES DE REINSTALACION e INDEMNIZACION EN GENERAL.

Pues bien, en el mismo orden de ideas expuesto en el punto anterior y tratando entonces de interpretar la ley laboral, al no existir por escrito la causa del despido, pero si el hecho de que el trabajador se encuentra sin laborar porque así lo dispuso su patrón debe entonces entender que el despido fue injustificado.

Y las acciones a deducir son la reinstalación y la indemnización constitucional o genérica que debiera hacer valer - el trabajador en un término de dos meses (artículo 518) debiendo elegir entre algunas de ellas dos ya que no se pueden ejercitar al mismo tiempo, en virtud de que una tiende al cumplimiento del contrato de trabajo (la reinstalación) y si el trabajador opta por la indemnización automáticamente da por terminado el contrato de trabajo que lo ligaba con el patrón. Sin embargo se a sostenido que si se puede reclamar la reinstalación o " en su defecto" la indemnización constitucional".

Paralelos al ejercicio de una de estas acciones se encuentra la de los salarios vencidos o caídos, que para que -- procedan, deben ser reclamados expresamente.

ACCION DE REINSTALACION

La acción de cumplimiento de contrato o reinstalación es un tema que abordaremos en extenso en el capítulo siguiente.

ACCION DE INDEMNIZACION.

La indemnización constitucional o genérica según la - fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 constitucio- nal y 48 de la ley laboral consiste en el importe de tres me- ses de salario y los salarios vencidos o caídos desde la fecha del injustificado despido hasta que se cumplimente el laudo.

Respecto de los salarios vencidos diremos que es el - derecho que tiene el trabajador de devengar el importe de su sueldo desde el momento del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Aunque es de resaltar que salario es una expresión -- que supone que el trabajador lo recibe por su trabajo y si és te no ha sido realizado, no debe hablarse de que son salarios. " Salario vencido no es más que la expresión reducida de un - concepto más amplio equivalente a indemnización igual al im- porte de los salarios que habría devengado el trabajador..... se trata de una medida indemnizadora y no en rigor, de una si tuación especial del salario ". (De Buen Lozano, Nestor Op.- Cit. p.p. 103 y 104).

Para determinar el monto de los salarios vencidos debe tenerse en cuenta, primero, la acción hecha valer por el traba jador si éste opta por la reinstalación y se le condena al --- patrón a la misma, se deben tomar en cuenta los aumentos que - haya observado el salario para los efectos de calcular su mon- to, en virtud, de que la relación laboral debe continuar en -- los términos y condiciones pactadas como si nunca se hubiera - interrumpido la relación de trabajo y este debió continuar de= no haber sido por una causa imputada al patrón.

En cambio, si la acción principal ejercitada es la -- indemnización y se declara procedente, los salarios caídos -- reclamados deben cuantificarse tomando en cuenta solo el salario percibido en la fecha de la rescisión injustificada toda vez que al demandarse el pago de la indemnización constitu--- cional, el actor prefirió la ruptura de la relación laboral, - la que tuvo lugar desde el momento mismo del despido injustificado no solo se interrumpe como ocurre en el supuesto de que el trabajador elija como acción la reinstalacion.

CAPITULO III.

LA REINSTALACION.

- 3.0.- LA ACCION DE CUMPLIMIENTO o REINSTALACION Y SUS EXCEPCIONES.
 - 3.1.- INDEMNIZACION POR INCUMPLIMIENTO DEL LAUDO QUE-ORDENO LA REINSTALACION.
 - 3.2.- LA REINSTALACION EN LA ETAPA CONCILIATORIA.
 - 3.3.- LA REINSTALACION EN EJECUCION DE LAUDO.
 - 3.4.- EL PROCEDIMIENTO DE LA REINSTALACION.
 - 3.5.- REINCIDENCIA PATRONAL AL DESPIDO (Origen y --Causa).
-

CAPITULO III.

LA REINSTALACION:

3.0.- La acción de cumplimiento o reinstalación y sus excepciones.

Si un trabajador a optado por la acción de cumplimiento del contrato de trabajo, en el supuesto de un despido injustificado y la junta laboral ha decidido en la etapa conciliatoria (si el trabajador lo acepta) o en su laudo, la reinstalación del trabajador, ésta deberá realizarse en los mismos términos -- y condiciones en que venía realizando el trabajo antes del injustificado despido y deberá disfrutar de todos los beneficios que haya adquirido el puesto en su ausencia como son derechos de -- preferencia (escalafón) aumento de salario, bonificaciones, etc.

A nuestro criterio, la mejor definición de la reinstalación se concepta como la restauración o restablecimiento del trabajador en sus derechos dentro de la empresa, en los mismos términos y condiciones en que los venía desempeñando, derechos que -- son consecuencias de la situación jurídica objetiva creada entre trabajador y patrón en virtud de la existencia de la relación -- laboral, es decir, de la prestación de los servicios.

Como institución fundamental del derecho a la estabilidad en el trabajo, la reinstalación obligatoria consignada expresamente en nuestra constitución, proporciona a los trabajadores la certeza de que no podrá ser despedidos en tanto no ofrezgan un -- motivo grave e inexcusable para ello.

De ahí que se considere que el patrón sólo puede dar por concluido el contrato de trabajo cuando existan causas que justifiquen esa actitud y estas se encuentran expresadas en las catorce fracciones del artículo 47 de la ley actual, y en la fracción XV se admite que pueden invocarse otras causas --- análogas a las establecidas de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. En esta forma el legislador permite la inclusión de una serie de situaciones no previstas expresamente, pero que el patrón puede --- aducir, como causa bastante para romper el contrato de trabajo, pero limitado a motivos verdaderamente graves para que unilateralmente pueda darlo por concluido.

Y en el caso de que rompa la relación de trabajo sin -- justificación alguna, se estipuló una dualidad de acciones para el trabajador y así poder optar por la reinstalación obligatoria, ya que los patrones no podrán negarse a respetar los laudos sobre despido injustificado, toda vez que por dictado constitucional la fracción XXI del apartado "A" del artículo 123 -- que en principio reconoce dicha facultad, no sera aplicable -- a los supuestos comprendidos en la fracción XXII la cual regula entre otras cosas, el despido sin justificación, o pedir su -- indemnización Constitucional.

Pues bien, de acuerdo a lo anterior, si el patrón no tiene libertad irrestricta para rescindir el contrato de trabajo -- por tener necesariamente que circunscribirse a las causales expresamente señaladas en la Ley, es de resaltar que la misma busca la estabilidad en el empleo de los trabajadores, estabilidad que no es ni puede ser absoluta, en virtud que si un patrón ha sido condenado via laudo al cumplimiento forzoso del contrato -- de trabajo en el supuesto de un despido injustificado, en -- --

principio, debe necesariamente reinstalar al trabajador en -- su puesto anterior incondicionalmente, pero no es desconocido para el legislador que después de haberse enfrentado en los -- tribunales del trabajo, patrón y trabajador la reinstalación obligatoria puede resultar afrentosa para el patrón o su representante, creando una fuente constante de conflictos que puede traducirse en tragedias cuando se hayan ofendido los -- sentimientos más íntimos del empresario que, por cualquier -- razón, no cuenta con los elementos probatorios suficientes -- para obtener un fallo favorable en el juicio que instaurara el trabajador y es humano entender que en el ánimo de ambos= existe un resentimiento que a veces es difícil superar y que en cambio constituye motivo de discordia, incompatible con la armonía que debe reinar en todo centro de trabajo. Razón -- por la cual la acción de cumplimiento del contrato o reinstalación tiene varias excepciones que se traducen en el pago de una indemnización conforme a lo dispuesto en el artículo 123 apartado "A" fracción XXII Constitucional que reza: " La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización ..."

Las excepciones a la obligación del patrón de reinstalar al trabajador en su puesto por haber sido despedido injustificadamente están consignadas en el artículo 49 de la Ley -- Laboral y se traducen en el pago de una indemnización en los -- términos del artículo 50 del mismo ordenamiento.

En mérito del principio de la estabilidad en el empleo el patrón se podrá oponer a la reinstalación de un trabajador, mediante el pago de una indemnización, sólo cuando dicho trabajador se encuentre dentro de los supuestos marcados por el -- artículo 49 de nuestra Ley de trabajo. Para que esto ocurra,-

el patrón deberá probar que el trabajador se encuentra situado en alguno de esos supuestos, cuya enumeración es taxativa y debe aplicarse por ende, en sentido restrictivo para evitar violaciones a la Ley por la parte patronal.

Los trabajadores que se encuentran dentro de las excepciones al principio de la reinstalación obligatoria mediante el pago de una indemnización son los siguientes:

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.- " Cuanto se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año";

En este caso se hace referencia a la poca antigüedad del trabajador y patrón puede bien despedir a un trabajador -- que en ese corto tiempo le demostró que no le conviene.

II.- " Si comprueba ante la Junta de Conciliación y -- Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, esta 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 del trabajo";

A este respecto es imperativo resaltar que el patrón habrá de demostrar tal circunstancia y según su arbitrio -- judicial la Junta deberá estudiar estas situaciones de hecho y poder así eximir a los patrones de la obligación de reinstalar a determinados trabajadores.

III.- En los casos de trabajadores de confianza:"

Podemos contemplar dos circunstancias:

a).- El artículo 185 de la misma ley establece, que el patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47, y.

b).- Aún cuando no exista motivo alguno pérdida de confianza (según lo prescribe el artículo a estudio) el patrón puede negarse a reinstalar al trabajador mediante la indemnización.

A este respecto, y en ambos casos, el patrón deberá -- probar que el trabajador desempeña un puesto de confianza en -- términos del artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo.

IV.- " En el servicio domestico; y "

Esta clase de trabajadores fueron tomados en cuenta en razón a las relaciones diarias, a toda hora y casi familiares que se presentan entre domésticos y patronos y se excluyó dentro de la obligación patronal de reinstalarlos pues es obvio -- que en esas condiciones la relación de trabajo sería prácticamente imposible que continuara normalmente, tanto porque el -- patrón no desea ya recibir en su hogar los servicios del trabajador que lo demandó, como porque éste también tendría mala -- disposición para el patrón que a su juicio, lo hubiera desped-- dido injustificadamente.

V.- " Cuando se trate de trabajadores eventuales:"

Son aquellos que no han adquirido aún la --
planta.

Concluyendo y sin que preste a contradicciones, de --
acuerdo a los principios generales establecidos en los artí--
culos 20 y 30. - entre otros - de la Ley Laboral, la justicia
social consiste en que el trabajador pueda vivir con dignidad
y que tenga la certeza de que su contrato individual de tra--
bajo es un contrato social, la estabilidad en el trabajo es --
pues, uno de los medios de los que la ley se vale para que --
ellos trabajadores sientan tranquilidad económica, legal y em--
pocional de que su trabajo va a ser respetado mientras no den -
lugar a una causa de rompimiento de la relación laboral o la
naturaleza de la relación lo exija. Y en el supuesto de un -
despido injustificado tendrá derecho a la reinstalación obliga--
toria generalmente, a menos que encuadren dentro de los su--
puestos estudiados anteriormente, puesto que ni ellos mismos
(los trabajadores) les conviene la continuación de la pres--
tación del servicio por muy diversas y variadas causas pero--
tendrá derecho a una indemnización compensatoria.

No sin olvidar que si un trabajador de los contempla--
dos en las cinco fracciones del artículo a estudio hace valer
su acción de indemnización no de reinstalación y la junta --
condena al patrón a indemnizar al trabajador ésta se hará con
forme al artículo 48, con el importe de tres meses de salario
y salarios caídos únicamente; Es decir, de acuerdo a la re--
gla general de indemnización prevista en el artículo 123 apá--
gado "A" de la constitución (indemnización genérica.) Esto
es fácilmente comprensible en virtud de que el trabajador --
que opta por la indemnización de por terminado automáticamente
el contrato de trabajo y tendrá derecho en su oportunidad
a la indemnización genérica, y por el contrario, el trabaja--

cor que elige como acción la reinstalación busca la continuidad del contrato de trabajo el cual mientras dure el litigio sólo se suspende y al obtener laudo favorable el contrato de trabajo debe continuar y sólo terminará si el actor coincide con alguna de las fracciones contempladas en el artículo 50 que implica una compensación mayor que la indemnización genérica, como recompensa por dejar al trabajador sin empleo, situaciones que implican un quebrantamiento al principio de estabilidad en el empleo, el derecho al trabajo, pero que son, desgraciadamente necesarias, como de su estudio anterior se desprende.

" la estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija; si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general no puede dar por terminado la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de substituir hasta su terminación natural". (DE BUEN NESTOR, Op. Cit. Tomo I. p. 547).

3.1.- INDEMNIZACION POR INCUMPLIMIENTO DEL LAUDO -- QUE ORDENO LA REINSTALACION.

En los casos de excepción comentados, el trabajador fue despedido sin justificación, pero la Junta de Conciliación y Arbitraje dicto laudo declarando, que el trabajador debería ser restaurado en sus derechos; Ello no obstante, -

el patrono, fundado en alguna de las excepciones, se nego a cumplir el laudo y tal como lo hicieron los empresarios en el pasado se acogió al beneficio de la substitución del cumplimiento directo por el pago de una indemnización. Para esta hipótesis, la fracción XXII del artículo 123, habla de una indemnización tres meses de salario, " además de la responsabilidad que le resulte del conflicto".

Dicha responsabilidad se recoge en las indemnizaciones expresamente señaladas en el artículo 50 de la Ley y su monto dependerá según que la relación de trabajo fuese por tiempo determinado e indeterminado. Y en consecuencia el trabajador tiene derecho a percibir una indemnización compuesta de dos --partidas: tres meses de salario fijo y una cantidad variable, según la forma de duración de trabajo y su antigüedad en el -- mismo, y esta es la compensación por el incumplimiento directo de un laudo.

Para mejor comprensión me permito anexar en forma esquematizada la indemnización contenida en el artículo 50 de la Ley Laboral, al final del presente capítulo.

3.2.- LA REINSTALACION EN LA ETAPA CONCILIATORIA.

Independientemente del conflicto doctrinal y jurisprudencial respecto a que si las acciones en favor del trabajador -- reinstalación e indemnización -- sean alternativas o contradictorias, es objeto del presente punto únicamente la acción de cumplimiento del contrato o reinstalación por lo que solo a ella -- nos avocamos.

Reza el artículo 871 que el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se iniciaría con la presentación del escrito de demanda ante la Oficialia de Partes, la -- cual lo turnará a la Junta especial correspondiente (lo mismo -- sea local o federal).

Pues bien, hecho que sea lo anterior, la junta laboral respectiva una vez que proceda a la calificación de la demanda en términos favorables dictará acuerdo que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, notificando a las partes de su celebración y emplazando al demandado con el apercibimiento de tenerlo por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia. (artículo 87!).

A la etapa conciliatoria las partes deberán de comparecer personalmente sin abogado, asesores o apoderados, es decir, frente a frente únicamente patrón y trabajador, lo cual presenta varios inconvenientes:

a).- Como va a comparecer una persona moral que es patron sin representante legal, es inverosímil, el texto debe reformarse y ser aceptados en dicha audiencia además de que en caso contrario se les conculcaría a los apoderados legales su garantía constitucional de ejercer libremente su profesión siendo lícita.

b).- Por otra parte, el hecho de que las partes tengan que comparecer personalmente a la audiencia respectiva en la etapa de conciliación deja en desventaja al trabajador, en la mayoría de los casos, por su poca preparación y además de que se va a volver a encontrar con el patrón que lo despidió y --- difícilmente se conciliaran ante las juntas si anteriormente no pudieron arreglarse.

c).- Los secretarios tienen - de sobra conocido - mucho trabajo y claro, prisa por desahogar la etapa conciliatoria apremiando a las partes para pasar a la siguiente etapa - de la Kilometría audiencia compuesta de tres etapas.

Por ello y con fundamento que se ha visto en nuestra realidad laboral que en muchas ocasiones es más factible que los conflictos laborales los arregalen los representantes de las partes por el hecho de que muchos de ellos se conocen de mucho tiempo es recomendable que a la audiencia de conciliación se les permita comparecer ya que con su intervención se han evitado y se seguirán evitando juicios laborales y esta etapa debe darse exclusivamente en una audiencia única en donde a las partes se les citará para conciliarse y posteriormente en otra audiencia, se entrará al arbitraje del problema en el caso de que no hubiera arreglo, lo que sería más propio -- e inclusive, iría más de acuerdo con las funciones de la autoridad laboral, de primero conciliar y en su defecto arbitrar, en virtud de que por disposición expresa las juntas tienen la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mejor economía, concentración y sencillez del proceso, la propuesta tiene razón de ser. Pues bien, el artículo 875 fracción I de la Ley, como ya se ha dicho, obliga a las partes a comparecer personalmente a la junta sin abogados patronales, asesores o apoderados.

La Junta exhortará a las partes a que lleguen a un -- arreglo y en caso de que éste se logre, se levanta un convenio en el cual se termina el juicio. Dicho convenio versará sobre la cantidad en efectivo que recibe el trabajador desistiendo de la acción o admitiendo la reinstalación del actor en la empresa del demandado, entre otros muchos puntos, se resalta -- únicamente el fundamental.

En este mismo orden de ideas, es muy común que la parte patronal en la primera etapa de esta audiencia, es decir, en -

la conciliatoria, ofrezca lisa y llanamente el empleo al trabajador actor con la finalidad de terminar el conflicto y -- en muchas ocasiones el trabajador, en forma confiada y creyendo en la buena fé del patrón acepta la reinstalación y en tal obviada se da por terminado el litigio (que es precisamente lo que busca el patrón) y se redacta un convenio entre ambas partes sancionado por la junta y que producirá -- todos los efectos jurídicos inherentes en un laudo.

Obviamente, debemos concluir que el beneficiado directo es el trabajador al recuperar su trabajo, sin embargo, una cosa es la teoría y otra cosa muy diferente es la práctica, pues el derecho laboral, es flagrantemente vilipendiado por los patrones al no acatar sus disposiciones como sería imaginable pensar, pues en virtud de denigrantes costumbres totalmente ajenas al derecho, pisotean los más altos -- principios jurídicos que sustentan tanto al derecho laboral como al derecho en general, violando los derechos individuales y colectivos de la clase social que sostiene un país como el nuestro, la clase trabajadora, y esto no es sino una realidad, ya que en muchas ocasiones el patrón engaña tanto al trabajador como a la autoridad laboral obligándose jurídicamente a lo que civilmente no va a cumplir, reinstalar al trabajador permanentemente como se comprometió con antelación sino impidiéndole que realice su trabajo al despedirlo injustificadamente y de nueva cuenta para tratar de causarlo -- al no tener ingreso ni trabajo y librarse de responsabilidades laborales adquiridas respecto de éste.

Esta realidad fría, cierta y reveladora que viven a diario y continuamente muchos de nuestros trabajadores debe -- terminar con la aparición de formulas efectivas que -- rresten tales injusticias, meta esencial a perseguir en el -- presente trabajo y que adelante detallaré con más amplitud -- y profundidad.

3.3.- LA REINSTALACION EN EJECUCION DE LAUDO.

Antes de abordar al estudio concreto de la reinstalación como consecuencia del laudo emitido por la junta laboral, haré un breve recorrido sobre el procedimiento laboral vigente.

Retomando del punto anterior y de acuerdo con el artículo 875 de la ley, la audiencia inicial en el procedimiento laboral consta de tres etapas: a).- De conciliación; -- b).- De demanda y excepciones y ; c).- De ofrecimiento y admisión de pruebas.

Si las partes no llegan a un acuerdo en la etapa conciliatoria se les tendrá por inconformes y se pasara a la etapa de demanda y excepciones, donde el actor ratificará su demanda, aún modificarla si lo estima pertinente (artículo 878)

El demandado procederá a dar contestación a la misma - en forma verbal o escrita y debiera oponer sus excepciones y - defensas debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos - negandolos, afirmandolos y expresando los que ignore por no - ser propios.

El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia y no se admitirá prueba en contrario.

Las partes podrán replicar y contrareplicar brevemente.

El demandado puede reconvenir al actor, en cuyo caso - la junta puede acordar la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días - -

siguientes.

Posteriormente se pasa a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas (artículo 880).

En esta audiencia, primero el actor ofrece sus pruebas en relación con los hechos controvertidos y posteriormente el demandado ofrecerá las suyas, pudiendo las partes objetarlas recíprocamente en términos generales y concretamente una por una.

Mientras no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas, se podrá ofrecer otras nuevas, ya que con --- concluida dicha etapa solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervinientes o atachas (artículo 881).

Desahogadas que hayan sido todas las pruebas, las partes en la misma audiencia podrán formular sus alegatos o bien tendrán tres días para ello, hecho que sea, se declarara cerrada la instrucción.

Posteriormente, el expediente pasa a dictamen o proyecto de laudo y finalmente para resolución.

Los laudos se dictarán de modo que sean claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas del juicio oportunamente.

El artículo 848 de la Ley laboral señala que las resoluciones de las juntas no admiten ningún recurso ni pueden --- ser revocadas sus propias resoluciones; Sin embargo las partes pueden exigir las responsabilidades en que incurrir los --- miembros de la junta y desde luego resulta procedente el jui---

cio de amparo ya que no es un recurso.

Ahora bien, dictado que sea el laudo favorable al actor obligando al patrón o reinstalarlo en la empresa, éste y de acuerdo al artículo 945 debe reinstalar materialmente al trabajador en el puesto que venía desempeñando normalmente -- dentro de las setenta y dos horas a la fecha en que surta -- efectos la notificación del mismo a las partes.

3.4.- EL PROCEDIMIENTO DE LA REINSTALACION.

Mencionamos en el punto 3.2.- que en la audiencia inicial y concretamente en la etapa conciliatoria se hacia un convenio entre las partes donde el patrón jurídicamente se comprometía a reinstalar al trabajador dando fin al conflicto, -- olvidamos por el momento que el convenio versó sobre una determinada cantidad en efectivo como indemnización.

Así mismo, en el punto 3.3.- y despues de haberse realizado todo el procedimiento laboral en sus etapas correspondientes se fallaba en favor del trabajador y el laudo obligaba al patrón demandando a cumplir el contrato de trabajo debiendo -- por ende, reinstalar materialmente en su trabajo al actor con todas sus consecuencias legales inherentes.

Pues ahora bien, como se efectua esta reinstalación material indistintamente que haya sido en la etapa conciliatoria o en virtud del laudo, a saber, ratificado que sea el convenio por las partes o notificado el laudo a las mismas, se pasan los autos al C. Actuario adscrito a la Junta Laboral de que se trata para que éste corrobore con sus sentidos y de fé que efectivamente el trabajador es efectivamente reinstalado, en los mismos términos y condiciones en el puesto que venía desempeñando, levantando en el acto, una acta por menorizada de la diligencia practicada la cual sera anexada al expediente para que obre tal circunstancia y dejara en la empresa laborando ya al trabajador normalmente.

Y en realidad así ocurre el patrón dócilmente acepta en su empresa nuevamente al trabajador despedido en estricto cumplimiento ya sea al convenio o al laudo pronunciado por la junta laboral y la relación laboral se reinicia " como si no hubiese ocurrido nada " pero desgraciadamente ha ido proliferando de manera gradual una tendencia patronal nociva a los intereses de los trabajadores en particular y a la estabilidad en el empleo general, acción que esta convirtiendo en hábito y que abordamos a continuación.

3.5.- REINCIDENCIA PATRONAL AL DESPIDO ORIGEN Y CAUSA.

Hablamos ya en capítulos anteriores de la importancia que reviste el encontrar fórmulas efectivas que lleven como finalidad evitar los abusos que cometen los patronos con los trabajadores que los han vencido en juicio, el mayor, la reincidencia el despido injustificado, para tal efecto, debemos, al igual que los médicos, buscar el origen de la " enfermedad" para que, posteriormente, apliquemos el remedio o cura correcto que traducido al orden legal laboral vendría siendo la creación, modificación o derogación de una norma jurídica, como también podría ser, una interpretación diferente a la tradicional de la norma jurídica como posible solución.

en el presente punto sacaremos a la luz la causa o causas que según nuestro criterio provocan estas injusticias y -- cual su origen en el problema que clara por su solución y al que el jurista debe su aporte en la búsqueda de resolverlo con equidad y justicia.

Se ha dicho a nuestro juicio con toda razón, que la historia del derecho del trabajo no es en sí misma otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su --

libertad y de su seguridad.

Si estudiamos los fines del derecho del trabajo encontramos que existen varios y entre los más importantes de éste derecho, la tutela del trabajador; " el derecho del trabajador nació ante el requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida, finalidad suprema, otorgar mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo salarios remuneratorios, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permiten en última instancia la perfectibilidad del individuo". (CAVAZOS FLORES, BALTAZAR 35 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, 5o. - Edición, Junio 1986, p. 29).

El derecho del trabajo surgió entonces como un derecho protector de la clase trabajadora, el derecho al trabajo siempre a sido una garantía individual como lo establece el artículo 5o. Constitucional derecho individual que se debe a la persona y que el Estado esta obligado a garantizar, sin embargo, esta no basta. El hombre como tal, necesita de dicha garantía para cumplir su cometido, pero requiere también una serie de seguridades en torno a su trabajo.

El derecho del trabajo es el encargado de dar esa serie de seguridades y si en el momento actual es fácilmente perceptible que el orden legal laboral esta siendo orillado y van proliferando conductas actuales al margen de éste, es obligación de legisladores, investigadores, maestros y alumnos percibir de este fenómeno, resaltando, estudiando, buscando y aportando soluciones al mismo. El derecho en general es cambiante, dinámico, obviamente también el derecho laboral, lo es, y en la medida justa en que operen cambios sociales económicos, así también debe adecuarse el orden normativo a la actualidad.

La ley Federal del Trabajo es de contenido humano, por lo que si el derecho del trabajo estableciera máximos en lugar de mínimos derechos quedaría obsoleto y sería fácilmente superado por las necesidades cambiantes de la persona humana y de la sociedad en general, de ahí que estableciendo mínimos superables por la costumbre, la jurisprudencia y los principios -- generales del derecho, se ha considerado como un derecho inconcluso y en constante evolución.

Definitivamente a pesar de que se ha dado en caracterizar al derecho del trabajo como un derecho de clase, típicamente protector de la clase trabajadora y en su origen así lo era, es innegable que en la actualidad tiende a convertirse en un derecho coordinador y armonizador de los intereses del capital y el trabajo, tal y como lo expresamos ampliamente en el punto 1.3. del capítulo I. Y para lograrlo buscar siempre la desaparición y erradicación de conductas contrarias a tal objetivo.

El derecho del trabajo en la actualidad tiene que basarse en principios esenciales como el respeto mutuo de derechos por imperativo categórico de la ley y si cualquiera de -- las partes de la relación laboral no lo respeta o infrinja el derecho del otro, éste a su vez, puede exigir su cumplimiento por conducto de las autoridades correspondientes. Ambos deben de comprender que afrontan varias necesidades y un sinnúmero -- de carencias, el patrón por su lado debe comprender que el -- trabajador tiene derecho a mejores condiciones de trabajo, -- a una estabilidad en su empleo, a un salario que sea verdaderamente remunerador, etc., y el trabajador también razonar -- que aparte de los problemas laborales el patrón enfrenta una competencia desleal, falta de crédito barato y materia prima -- además de problemas graves en el fisco, debe existir una comprensión recíproca de necesidades y coordinando esfuerzos su--

perar sus diferencias sufragar de la mejor manera posible sus propias necesidades.

En este mismo orden de ideas, al surgir de la práctica diaria del litigio en tribunales laborales, el conocimiento de conductas patronales al margen del derecho laboral, directa y concretamente en perjuicio del trabajador, es menester contrarrestar tales conductas al amparo de la misma Ley - Federal del Trabajo. Buscando fórmulas efectivas que lleven como finalidad adecuar el régimen legal laboral al momento -- cambiante actual, pensando siempre en el respeto mutuo de derechos y el cumplimiento cabal de sus respectivas obligaciones legales.

Obviamente en el momento mundial actual y el de muchos años anteriores el problema mayor ha sido y es la obtención -- de lucro, ganancia, dinero en sí y los patrones como dueños -- del capital, de los medios del trabajo, por este hecho siempre se ha considerado superiores respecto de los trabajadores, por lo que el cobijo de tal situación tan desventajosa en muchos -- casos abusan de la situación que respecto de ellos tienen sus trabajadores, sin tomar en cuenta que ellos al ofrecer su fuerza de trabajo lo hacen por necesidad, como único medio de obtener ingresos, y nunca para que el patrón los considere inferiores o los denigre con sus variadas actitudes despóticas y -- prepotentes, ya que abusando de su condición de trabajadores -- que necesitan del trabajo para el diario sustento de su familia los rebajan al máximo, pasando por alto sus derechos laborales que deben ser respetados por cualquier sujeto independientemente de su condición social o económica, y al tener -- pleno conocimiento de su precaria situación económica - de la mayoría - casi nunca les perdonan el que hayan osado acudir -- a los tribunales a demandarles determinado número de prestaciones, incluso a pesar de tener el obrero legítimo derecho a --

ello, y no obstante que siempre unidos los empresarios buscan =
obrar un menor salario y conceder aumentos en intervalos cada =
vez más largos y en montos cada vez menores argumentando como =
Justificación mínimas utilidades, excesos del cobro por el fis-
co, falta de materia prima barata, inflación, etc ...

Por esta y por muchas razones más el patrón al ser de-
mandado - la mayoría con justo derecho - ante los tribunales --
del trabajo por el obrero argumentando despido injustificado -
independientemente de la acción hecha valer, indemnización o --
reinstalación, por medio de sus hábiles abogados que han encon-
trado una vía de hecho que por cierto esta considerado ya por -
la Jurisprudencia de nuestro mas alto Tribunal, argumentan ante
si respecto del despido injustificado al que alude el trabaja-
dor actor de muy buena fé, apareciendo ante la junta laboral --
como un gran redentor, " ofrece" al trabajador que vuelva a su
trabajo a su puesto que desde que lo " abandono" se encuentra "
vacante", buscando terminar con el conflicto laboral, es decir
que continúe la relación laboral, busca la reinstalación del -
trabajador el propio patrón que lo despido en forma por detrás
conciente y arbitraria, deseando desde luego su beneficio per-
sonal ya que si el trabajador conciente de su realidad - escasa
fuente de empleo - cae en el garito y acepta la reinstalación -
el patron gana por todos lados en virtud de que desde el punto
de vista jurídico, el trabajador no podra volver a demandar al
patrón con fundamento en la misma causal y hechos valer por su
parte el demandado desembolsa unos cuantos pesos - léase sala-
rario caídos y prestaciones varias - pero tiene al trabajador --
nuevamente bajo su mando y ahora sólo es cuestión de aburrirlo,
cansarlo, hastiarlo, hasta que verdaderamente abandone el em-
pleo o intente nuevamente hacer uso de la junta laboral alegan-
do despido injustificado, puesto que al aceptar la reinstala-
ción la relación laboral se reinicia y se crea todo un círculo

vicioso donde el único perjudicado sigue siendo el trabajador, entonces surge una interrogante en realidad el trabajador, --- aquella persona que con su esfuerzo personal alimenta, sostiene y fortalece un país, se encuentra en absoluta dependencia social, económica y jurídica del patrón o tiene a su favor alguna vía expedita para hacer valer su condición de persona humana con sentimientos, dignidad con derecho y la respuesta --- surge inmediatamente, claro que el trabajador puede contrarrestar con un poco de habilidad de parte de sus abogados, la acción injusta e ilegal del patrón la cuestión es simple, adecuar el derecho laboral actual a la realidad reinante, provechosa y en beneficio del patrón exclusivamente, estudiando, -- investigando y exponiendo ante la autoridad laboral con base -- jurídicas firmes y sólidas argumentaciones lógico - jurídicas que tiendan a buscar el respeto mutuo de derechos sin distinciones y sin preferencias de ninguna clase, buscando no el perjuicio del patrón como el lo hace respecto del trabajador sino repetir el respeto mutuo de derechos, y obligaciones, pero si -- obligando con la creación de estas nuevas fórmulas a que el -- patrón se circunscriba incondicionalmente al derecho laboral -- quien imparcialmente busca el justo equilibrio entre ambos partes, capital y trabajo.

Por ende y en mi opinión al patrón para hacerlo reaccionar y voltear al conjunto de normas laborales circunscribiéndose y respetando las mismas hay que darle en donde más le duele, en el bolsillo, dice por ahí un proverbio, el que alega que el dinero todo lo puede, sin duda esta dispuesto a todo por el dinero, pues bien, si el patrón incumple con sus obligaciones -- laborales y se agotan todos los medios legales y sólo tiene cabida la indemnización, que ésta sea la mayor posible en su perjuicio, en consecuencia debe de reaccionar, tiene que hacerlo, y esto no debe tomarse como venganza o revanchismo sino como la --

justa y legal respuesta del trabajador a la injusta é ilegal conducta de su patrón.

Lo importante realmente es acabar con estas injusticias, las vemos, las vivimos, acabemos con ellas, lo que se debe buscar es un precedente, llegar hasta la Suprema Corte de Justicia de la Nación, buscar sentar Jurisprudencia, se lograra si nos olvidamos de ser abogados a medias, técnicos del derecho, licenciados de escritorio, hay que investigar, estudiar, actualizarse, cuestionar, etc. Los patrones reaccionaran es innegable, debemos hacerlos entender que es mejor la comprensión mutua, el respeto recíproco de derechos, el cumplimiento cabal de sus respectivas obligaciones, que la injusticia y degradación de una de las partes de la relación laboral. Finalmente creo, que debe ser obligatoria en principio, en cada uno de los que buscamos un Título Profesional.

**EXCEPCIÓN A LA OBLIGACIÓN DE REINSTALAR AL TRABAJADOR MEDIANTE
EL PAGO DE UNA INDEMNIZACIÓN**

Casos de excepción establecidos en el Artículo 49	Duración de la relación laboral	Indemnización del Artículo 50	Retiro del trabajador del empleo por causas imputables al patrón. Art. 52
1. Trabajadores con una antigüedad menor de un año.	Menor de un año	Una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados (Art. 50, frac. I, primera parte). Tres meses de salario, indemnización constitucional (Art. 123, frac. XXII de la Constitución, y Art. 50, frac. III de la Ley). Salarios vencidos (Art. 50, frac. III).	Artículo 52. En caso de retiro del trabajador del empleo por causas imputables al patrón mencionadas en el artículo 51, el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice en los términos del artículo 50.
2. Cuando el patrón comprueba ante la Junta y ésta así lo estima, que en razón de las funciones que desempeña el trabajador, no es posible el restablecimiento del desarrollo normal de la relación de trabajo.		Tiempo Determinado	
3. Trabajadores de confianza.	Mayor de un año	Tres meses de salario. Indemnización constitucional (Art. 123, frac. XXII de la Constitución y Art. 50, frac. III de la Ley). Salarios vencidos (Art. 50, frac. III).	
4. Trabajadores domésticos.		Tiempo Indeterminado	
5. Trabajadores eventuales.			

Constantes:

Indemnización constitucional: Tres meses de salario (Art. 123, frac. XXII de la Constitución y Art. 50, frac. III de la Ley)
Salarios vencidos (Art. 50, frac. III).

CAPITULO IV.

4.0.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

4.1.- RESCISION PATRONAL Y RESCISION OBRERA (Diferencias).

4.2.- EL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

4.3.- LAS FORMALIDADES DEL DESPIDO.

4.4.- EL RETIRO.

4.5.- UNA CAUSA DE RESCISION EN FAVOR DEL TRABAJADOR.

CAPITULO IV.

4.0.- PANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Estudiamos en capítulos precedentes que la relación de trabajo se inicia como una situación objetiva entre patrón y trabajador, cuando éste desarrolla un trabajo personal subordinado de acuerdo a lo pactado y aquél en correspondencia le otorga un salario como remuneración.

En determinado momento, el patrón impide por cualquier medio, que el obrero ejercite el derecho que le dá su contrato de desempeñar su trabajo, o bien, se rehusa a ministrarle éste o definitivamente lo separa materialmente de su trabajo sacándolo del centro de trabajo o impidiéndole la entrada a la empresa, pues bien, esta es la figura jurídica del despido al que la doctrina define como el acto unilateral por virtud del cual hace saber el patrón por escrito al trabajador, que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, invocando una causa grave de incumplimiento imputable a éste, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo.

Ocurrido que sea lo anterior se pueden presentar dos supuestos indistintamente:

1.- Que el trabajador haya dado causa a ese despido y el patrón considerando que se satisface el presupuesto previsto en cualquiera de las fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, rescinde el contrato de trabajo dándole aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, ya sea personalmente o por medio de la junta y buscando comprobar el hecho que alega ante la junta de Conciliación y Arbitraje -

respectiva, ésta reconocerá la trascendencia o improcedencia de la rescisión.

Ante tal despido el trabajador se inconforma y busca obtener a su elección reinstalación o indemnización con fundamento en los artículos 123 apartado A' fracción XXII constitucional y 48 de la Ley Federal del Trabajo en la forma, - terminos, y condiciones que en la misma se establece; la citada autoridad se encargará de decidir si el motivo o causa hecho valer es suficiente para acreditar la procedencia -- de la rescisión laboral y desde luego si por el contrario -- es menester resolver acerca de la reanudación del vínculo -- obrero patronal al condonar el cumplimiento forzoso del contrato de trabajo o a la indemnización constitucional.

En este caso concretamente, hay un conflicto entre -- trabajo y capital, pero ambos tienen la vía expedita para --- determinar y probar ante la autoridad laboral correspondiente quien de los dos tiene la razón y cual es la verdad legal del conflicto.

Pero hay otro supuesto que actualmente tiene mucha -- trascendencia y que provocó el fraude de la Ley, a saber.

2.- Que independientemente de que el trabajador haya dado causa o no al despido, el patrono omite entregar aviso - alguno por escrito al obrero. Ni personalmente ni por vía -- de la Junta Laboral, pero sí es real el hecho de no estar - - laborando por disposición del empresario.

Al no existir motivo aparente y ante tal inseguridad jurídica de parte del trabajador al no tener constancia alguna por escrito de la fecha y causa o causas de tan repentino ---

rompimiento de la relación laboral pero al estar sin trabajo y sin percibir salario alguno, ocurre ante la Junta laboral correspondiente demandando que se decreto la injustificación del despido del que fue objeto y eligiendo la indemnización constitucional o la reinstalación.

Pues bien, ante la inexistencia del aviso por escrito que de acuerdo a los tres últimos párrafos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo es obligación patronal se debe concluir que se trata de un despido injustificado, pero a este respecto sucede que tanto la doctrina como nuestro más alto Tribunal se encuentran divididos, algunos manejan que el despido es justificado o injustificado intrínsecamente, independientemente de la existencia del citado escrito y por lo tanto debe hablarse de que la falta de aviso al trabajador o a la junta por sí sola basta para considerar que el despido fue injustificado pero "presuntivamente", es decir, salvo prueba en contrario. Manejando que tal omisión solo obliga al patrón a pagar una multa. Por el contrario otros consideran que se debe estar al artículo en cita estrictamente ya que donde --- la Ley no distingue no tenemos porque distinguir; Ya que el precepto en el párrafo que se comenta es bastante claro y --- no es aceptable su interpretación y más aún, en ferminos del artículo 18 de la misma ley " en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajo ".

Me permito transcribir para mejor ilustración dos criterios totalmente contrarios:

La Junta Especial número 5 bis de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, resolvió con fecha 30 de octubre de 1980, en el Juicio seguido por Mendoza Leyva Gabriel contra Jurica Mezón del Prado, S.A. que la falta de aviso a que hace referencia el último párrafo de este artículo -- sólo trae como consecuencia que el despido sea "presuntivamente" injustificado. Se resolvió en dicho juicio que si el -

actor confieza la falta que se le imputa, aunque no se haya dado el aviso del despido por escrito, se debe de absolver - al patrón de las reclamaciones exigidas en su contra.

No obstante lo anterior, el Primer Tribunal Colegiado del Primer circuito resolvió en el Amparo 2109/80, promovido por Homero arias Rosales, que la falta de aviso multicitado - trae como consecuencia definitivamente que por ese sólo hecho el despido se debe considerar como injustificado, aunque el - trabajador ése confeso de los hechos que se le imputaron, - - criterio con el cual estamos absolutamente en desacuerdo y adelante fundamentaremos el porqué.

Ahora y para empeorar las cosas en este segundo caso - contemplado, es decir, cuando el trabajador demanda de su patrón la injustificación del despido se presenta la siguiente - situación práctica que viven en carne propia muchos trabajado- res diariamente:

Que la parte patronal ante tal demanda contesta hábil- mente en los términos siguientes: Nunca existió despido alguno hubo si un repentino abandono del empleo del actor y ofrece, para probar la buena fé de su parte, la reinstalación incondicional del trabajador en los mismos términos y condiciones en que se venia desarrollando, esto con una triple finalidad.

Una, si el trabajador no acepta la reinstalación, se le invierte la carga procesal de probar la injustificación del - - despido, ya que cuando el patrono niegue haber despedido al - -- trabajador y ofrezca admitirlo nuevamente en su puesto, co- -- rresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido, ya-

que en tal caso se establece la presunción de que no fué el patrono quien rescindió el contrato de trabajo, por lo que - si el trabajador insiste en que hubo despido, a él corresponde de la prueba de su afirmación, el cual por cierto en el 100% de los casos cuenta con muy pocos medios de prueba.

La segunda, es que al no haber entregado la constancia o aviso por escrito al trabajador de la causa o causas - por las cuales rompió la relación laboral, DEBE NEGAR EL DESPIDO porque si aceptara que la rescindió unilateralmente, -- es decir, que sí hubo despido, en el juicio que le entabla - su trabajador no podría alegar en su defensa ninguna causa - justificada de rescisión, precisamente por la falta de ese - aviso por escrito.

Y finalmente la tercera, que acepte el actor la reinstalación ofrecida por su contraparte, y con esto se termine el conflicto.

Sólo este supuesto de la reinstalación del actor nos -- interesa para efectos del presente trabajo. Entonces, ya sea porque el trabajador en el juicio correspondiente comprobó la injustificación del despido y se ordenó fuese reinstalado o - que el patrón alegue una causa justificada de rescisión durante la tramitación del juicio laboral y no la prueba decretándose en su contra la injustificación del despido y condenándolo a reinstalar al trabajador, o bien, el trabajador acepte confiadamente la reinstalación ofrecida por el patrón al contestar la demanda que instaurara en su contra, en los tres -- supuestos contemplados se reinicia la relación laboral con la prestación efectiva de los servicios por parte del trabajador y con el pago que como contra prestación otorga el patrón.

En este mismo orden de ideas, ahora contemplamos directamente el caso de que un trabajador reinstalado.

Pero de ahora en adelante y en muchos de los casos por no decir que casi en todos, sucede que el patrón nuevamente -- le impide realizar su trabajo al obrero reinstalado con la intención de cansarlo, de hastiarlo o aburrirlo, con el afán de que acepte sus injustas condiciones (normalmente la firma de su renuncia con un finiquito miserable) o bien, que abandone el empleo ahora verdaderamente o en último de los casos a que intente de nueva cuenta ocurrir ante la Junta Laboral a hacer valer sus derechos, por ende, tales situaciones provocan que se encierre al asalariado en un círculo vicioso donde el único y directo perjudicado es el propio trabajador.

Así, el trabajador reinstalado si recibe malos tratos, - injurias, amenazas, en fin, faltas de probidad de su patrón, --- tiene la vía expedita en términos del artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo para separarse de su trabajo (retiro) dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas y tendrá derecho a exigir de éste la - indemnización contenida en el artículo 50 de la ley en cita.

Pero que sucede si el patrón no conforme con molestar pretende reincidir en el despido, ante tal situación ocurre, que si un trabajador que ha sido reinstalado por mandamiento de la Autoridad Laboral es posteriormente, nuevamente despedido, debe, en -- términos de la Legislación Obrera, demandar la injustificación -- del nuevo despido, eligiendo o debiendo elegir entre la indemnización constitucional obviamente la reinstalación aunque en varias ocasiones aunque suene exagerado, obligado por las circunstancias (poca preparación intelectual y técnica, edad avanzada, lo mismo que falta de fuentes de trabajo), elige nuevamente la reins--

talación tal vez pensando confiadamente de que su patrón -- reaccione en el sentido esperado, pero quien nos asegura que el empresario perdidoso no volverá ahora a repetir un tercer despido, nade, entonces esta no es la vía ni fórmula idónea para contrarrestar y erradicar esas prácticas actuantes al -- margen de la Ley Laboral, tenemos la obligación de investigar estudiar, buscar y aportar alguna medida efectiva al amparo - de la propia ley. Esta interpretación de la ley ya no es -- correcta, de acuerdo a que si es actual el hecho de que el -- patrón ya encontro el camino para defraudar el orden legal, - por lo que es menester volver a la norma laboral con una medi da legal mas efectiva.

4.1.- RESCISION PATRONAL Y RESCISION OBRERA. (diferencias)

Por lo que respecta a la aplicación de la Legislación Laboral en el Derecho Mexicano, existe establecido el principio constitucional derivado de la fracción XXII del artículo 123 de que las relaciones de trabajo sólo pueden disolverse -- válidamente si existe una causa justificada.

La rescisión para el maestro Mario de la Cueva " es la facultad de otorgar la ley a uno de los sujetos de la relación jurídica para darla por concluida, cuando el otro miembro de la relación comete una falta o incumple en sus obligaciones. Es - un derecho de otorgar la ley a los sujetos de la relación jurídica para darle por concluida y supone los siguientes elementos un acto u omisión que deben ser de naturaleza grave ". - -----

(DE LA CUEVA, MARIO. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, TOMO I -- EDITORIAL PORRUA, MEXICO o. 808).

" El incumplimiento de las obligaciones que emanan de la relación de trabajo ya incurra en él patrón, ya el trabajador, de lugar a la terminación si el caso es grave: A la aplicación de una medida disciplinaria si la falta es leve y la comete el trabajador: Si el autor es el patrón, a la aplicación de una multa prevista por la ley". (CASTORENA, J. DE - JESUS LOSPROCESOS DEL DERECHO OBRERO MEXICO 1983 p. 74).

" La rescisión patronal produce consecuencias diversas de la rescisión que hace valer al trabajador, la primera puede eventualmente terminar la relación laboral si llega a comprobarse la justificación. Mientras tanto, provoca la suspensión --- de las obligaciones a cargo del trabajador, quedando subiudice la responsabilidad patronal que, eventualmente, se podrá traducir en la reanudación de la relación. En el segundo caso, - cuando el trabajador toma la iniciativa, la rescisión rompe de finitivamente la relación laboral y lo único que se discute --- es la responsabilidad que de ello puede derivar a cargo del patrón ". (DE BUEN, NESTOR Op. Cit. TOMO I p. 549).

Efectivamente y siguiendo a este tratadista tendremos - que aceptar en caso de que el patrón despida (injustificadamente como casi siempre ocurre) a su trabajador la relación laboral sólo se suspende momentaneamente en tanto la junta laboral resuelve la justificación o no del despido y reiniciará aquella cuando la junta ordene reinstalar al actor y éste inicie de -- de nueva cuenta su trabajo. Y lo anterior de ningún modo choca con el concepto que de despido dimos al principio de este capítulo en el punto 4.0 puesto que para que la figura jurídica ---

del despido se configure como tal requiere necesariamente de cierta formalidad de la que hablaremos en apartados subsecuentes y sólo terminará efectivamente cuando el patrono cumpla con entregar el aviso por escrito que tiene como exigencia legal y compruebe ante la junta la causal hecha valer o cuando el trabajador exija como acción a ejercitar la indemnización y no la reinstalación pues se entiende en este caso que efectivamente el trabajador acepta el rompimiento definitivo de la relación laboral y la litis se centrará a determinar si el trabajador dió origen a ese rompimiento o no.

4.2.- EL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En la parte final del artículo 47 modificado a partir del 10. de mayo de 1980, se establece lo siguiente:

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

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

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

La anterior redacción se entiende claramente sin lugar a dudas, no presenta problema alguno de lectura o entender, -- por lo que es inaceptable interpretarlo en otros términos que no sean a la letra, del artículo en comento se desprende -- --

indubitadamente la obligación patronal de entregar aviso -- escrito al trabajador, en todo despido, de ningún modo es potestativa facultad del empresario, sino obligación imperativa de la ley, los párrafos a estudio señalan que el patrón "deberá" y no que "podrá" cumplir con tal exigencia.

Por lo anterior, y en virtud de que es de explorado= derecho que a toda obligación corresponde una sanción, es obvio que si el patrón incumple con su deber de entregar -- el citado aviso, la sanción establecida por la Ley, es en el sentido, de que tal omisión basta para considerar que el patrón injustamente pretende dar por terminada la relación -- laboral, sin motivo aparente.

Ahora, considerar tal ausencia de aviso como suficiente para determinar que el despido es injustificado es -- un tanto temerario pero por lo pronto es la única defensa -- en favor del trabajador y que por ende, debe acatarse, pues cualquier norma jurídica mientras tenga vigencia necesariamente debe de cumplirse, recordemos que la inobservancia de la ley no exime en su cumplimiento.

4.3.- LAS FORMALIDADES DEL DESPIDO.

a).- La obligación patronal.

Ahora bien, nuestro Código Laboral previniendo la -- circunstancia de decidir si es grave o análoga de las -- causas que motivaron la rescisión del contrato, en los casos de despido, ha señalado en su artículo 47 párrafo final como obligación patronal, la de dar aviso al trabajador --- de la fecha y causa de la rescisión, con el objeto funda--- mental de concretizar en el caso particular la causa de rescisión que será esgrimida como defensa por el patrón en caso de que el trabajador, inconforme con la conducta patronal

ejercite las acciones previstas en la ley, en forma, términos y condiciones que en la misma se establece.

De acuerdo con dicha disposición legal y especialmente del cumplimiento que se dé a la misma expidiendo al patrón el aviso de rescisión por escrito, será la pauta que regira cualquier contienda en caso de inconformidad del obrero privado de su trabajo, el que tendrá que impugnar esa decisión patronal al ejercitar la acción correspondiente y a su vez será la defensa que el patrón esgrimirá al haber valerla o las excepciones respectivas.

Por lo tanto, la excepción esgrimida por el patrón se configura y delimita con la causa de rescisión que debe expresarse con el aviso por escrito a que se refiere el artículo 47 infine de la Ley laboral.

En efecto, al quedar configurada la causa de la rescisión - de la relación obrero- patronal el patrón que ha llevado a cabo el despido del trabajador al invocar las causas en el aviso escrito no podrá oponer en el juicio respectivo como excepción, alguna otra distinta de aquella o aquellas, que motivaron el despido que comunicó al trabajador pues como manifestamos anteriormente incurriría en una clara contradicción que le traería como resultado un laudo condenatorio.

Que pasaría en el caso de que el patrón al excepcionarse opusiera como fundamento del despido, causal distinta a aquella expresada en el escrito dado al trabajador.

En principio nos llevaría al estudio de la prescripción en cuanto a la aplicación de la rescisión, pues teniendo en consideración el tiempo que debió haber transcurrido -

desde la fecha del despido y aquella en la que se celebró la audiencia en la que se dió contestación a la demanda debe haber transcurrido más de un mes: Término que se concede al patrón para sancionar las faltas de sus trabajadores. (Artículo 517 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo).

Por otro lado como manifestamos en párrafos precedentes caería en una clara contradicción, la cual llevaría al Tribunal a dictar un laudo desfavorable a los intereses patronales ya que el escrito dado al trabajador viene a ser la defensa del propio patrón que al no concordar con las excepciones opuestas se presumiría una absoluta falsedad del empleado y así mismo al incurrir en contradicciones el supuesto previsto, ya que es de exploración de hecho que las acciones y excepciones contradictorias se excluyen.

b).- La falta de aviso a que esta obligado el patrón.

Nos encontramos con la imposibilidad del trabajador para hacer valer sus derechos frente al despido del que ha sido objeto, pues desconociendo la causa de la rescisión, no puede aportar elementos al juicio respecto de los actos impulsados por el patrón que pudieron o no justificar la decisión tomada, lo cual demuestra en forma palpable el estado de indefensión en que se deja al trabajador.

La rescisión de la relación laboral es un acto presente no pretérito, aun cuando la causa pudiera haberse presentado con anterioridad, pues de acuerdo con nuestro Código del Trabajo, el patrón dispone de un mes para sancionarles las faltas a sus trabajadores; Ahora bien como ya dijimos anteriormente la rescisión por parte del patrón determina el despido por parte del obrero en su trabajo, lo que vendrá a justificar plenamente esa decisión patronal será precisamente el aviso por escrito que tiene por obligación que dar a su empleado y será entonces cuan-

do podrá determinarse realmente la existencia del despido - y por consiguiente la fecha del mismo ya que en caso contrario no debería correr término alguno para el efecto de exigir ante los Tribunales establecidos las prestaciones inherentes a la injustificación de la rescisión obrero - patronal. La Ley federal del Trabajo establece en su artículo - 517 Fraccion I.

Artículo 517. Prescriben en un mes:

I.- Las acciones de los patronos para despedir a los trabajadores para disciplinar sus faltas y para efectuar -- descuentos en sus salarios; y

Por otro lado el artículo 518 del mismo ordenamiento dice:

Artículo 518. Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

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

Cabe preguntarse entonces si es procedente o no que - corra alguno de los términos señalados si no existe el aviso escrito que esta obligado por disposición expresa de la ley el patrón a entregar al trabajador.

Podemos concluir con relación a lo anterior que en - el caso de no dar el aviso multicitado, no es procedente que corra el término concedido al trabajador y a que se refiere el artículo 518 ya mencionado ya que por el desconocimiento de las causales de rescisión y de la fecha de la misma el --

trabajador se coloca frente al patrón en un estado de indefensión natural por falta del aviso que la ley consigna.

4.4.- EL RETIRO.

a).- Naturaleza Jurídica del retiro.

El retiro es la rescisión de la relación laboral que hace el trabajador en virtud de una falta grave realizada -- por el patrón en la relación laboral.

La Constitución habla de retiro. La Ley habla de separación.

Algunos autores escuetamente sólo hablan de rescisión, otros hablan de resolución, dimisión, despido indirecto, etc.

Para Nestor de Buen el retiro "... Constituye un acto rescisor o que pone fin a la relación laboral, por rescisión unilateral del trabajador y con fundamento en una conducta - patronal, cierta o supuesta, de violación a las normas de la convivencia laboral " (DE BUEN, NESTOR, Op. Cit., TOMO I p. 110).

el retiro puede considerarse en sentido estricto como un acto Jurídico, unilateral y consensual, tiene como consecuencia la terminación de la relación laboral, por parte del - trabajador, por causa imputable al patrón.

b).- Principios fundamentales del retiro.

Aligual que el despido, el retiro tiene sus principios fundamentales, deducibles de la ley, cuya violación trae como consecuencia la rescisión de la relación laboral imputable al

patrón y sin responsabilidad para el trabajador. Estos -- principios se desprenden de la propia ley, y en concreto -- de los artículos 51 y 132, este último al señalar las obligaciones que debe acatar el patrón.

c).- Clasificación de las causas de retiro.

Las causas de retiro se encuentran establecidas en -- el artículo 51 de la ley y son las siguientes:

I.- Engaño del patrón o de la agrupación patronal al trabajador en la proposición del trabajo respecto de las -- condiciones del mismo.

En este supuesto la relación laboral nace viciada y por tanto se puede ejercitar la acción de rescisión; Si se -- hace debe ser en un plazo de treinta días a partir de la iniciación del servicio.

II.- Falta de probidad y honradez, acto de violencia amenaza, injuria, malos tratos y otros análogos, dentro o -- fuera del servicio por parte del patrón, sus familiares o -- personas directivo o administrativo, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos .

La falta de probidad u honradez en esta fracción se debe entender como mala fé, engaño, abuso de la influencia -- moral que el patrón pudiera ejercer sobre el trabajador en -- su derecho. Existirá falta de probidad u honradez cuando -- el patrón incurra en omitir el cumplimiento de las más importantes obligaciones a su cargo, hay algunas obligaciones cuya omisión expresamente constituyen causa de retiro, como -- el pago de salario en fecha o lugar no convenidos o acostumbrados.

III.- Si fuera del servicio se producen las citadas

conductas por parte del patrón y persona señalada por la ley, deberán de ser de tal manera graves que hagan imposible la -- continuación de la relación laboral, según lo establecido por la propia ley.

IV.- Reducción del salario. El patrón no puede unilateralmente reducir el salario de un trabajador, esto constituye una causa grave de retiro, sin embargo, existen supuestos en los cuales la reducción del salario no implica una causal de retiro, como es en el caso que el trabajador y el patrón -- convienen en la reducción de la jornada, consecuentemente se -- reduce el salario proporcionalmente. Lo mismo puede decirse -- en el caso de la instalación de un trabajador que ha sufrido -- un riesgo de trabajo, en un puesto adecuado a sus facultades -- físicas y mentales. En ambos casos se reduce el salario pero no se configura una causa de retiro.

Las faltas graves del patrón con respecto al pago del -- salario hace acreedor al patrón de sanciones corporales y -- sanciones económicas.

Si el patrón no cumple con una de sus principales obligaciones como es la de pagarle al trabajador, el salario por -- los servicios que éste le presta, es natural que el trabajador tenga el derecho de separarse del trabajo y dar por terminada la relación laboral sin incurrir en responsabilidad.

Así mismo para que sea procedente la rescisión de la -- relación de trabajo por falta de pago de salario, es indispensable, que el trabajador demuestre que cuando se le dejó de cubrir el salario, realizó las gestiones necesarias para lograr su -- cobro y que el patrón se negó a efectuarlo, ya que si no prueba esto, la rescisión, por tal motivo, resulta improcedente.

Por otra parte la carga de la prueba del pago de salario corresponde al patrón en virtud de que tiene en su poder los ele

mentos necesarios para hacerlo, como son: recibos, copias - de cheques, etc... " En todo caso, corresponderá al patrón - probar su dicho cuando exista controversia sobre: monto y - pago del salario " (Artículo 784, XII).

V.- No pagar el salario en fecha y lugar convenidos, Una de las principales obligaciones del patrón es la de pagar el salario al trabajador y para esto, convienen trabajador y patrón, en qué fecha y lugar se cubrirá. Los artículos 108 y 109 de la Ley; establecen disposiciones al respecto.

Cuando los trabajadores no cobran su salario intencionalmente para después ejercitar alguna acción contra el patrón, éste puede consignar las cantidades correspondientes mediante billetes de depósito ante el Tribunal del Trabajo.

VI.- Cuando el patrón maliciosamente causa perjuicios en las herramientas o útiles de trabajo.

Con esta actitud de mala fé del patrón se pone en peligro la seguridad del trabajador en el ejercicio de sus labores, por lo tanto éste con todo derecho puede dar por terminada la relación de trabajo.

VII.- No mantener en condiciones higiénicas el establecimiento y no cumplir con las medidas preventivas y de seguridad establecidas por la ley.

El patrón al no cumplir con esta obligación, está poniendo en peligro la salud e integridad física del trabajador y esto implica una situación muy grave, por lo cual es justificada esta causa de retiro.

VIII.- No obrar el patrón dentro del establecimiento con prudencia y poner en peligro la seguridad del estableci-

miento y de las personas que estén con él.

Esta causa ligada a la anterior, más supone una conducta directa del patrón con el agravante señalado por la ley - de que su imprudencia o descuido sean inexcusables.

IX.- Causas análogas. Los trabajadores pueden calificarse de graves algunas causas del patrón, por lo que el tribunal del Trabajo debe analizar detenidamente si lo son o no .

Mario de la Cueva al explicar el concepto de causas - análogas de rescisión dice: "el legislador no es omnisciente por lo tanto no puede prever la multitud de acontecimientos que pueden producirse en la vida de las relaciones de trabajo. De ahí las fracciones XV del artículo 47 y IX del 51, cuya -- redacción es idéntica: (por causas) análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves -- y de consecuencias semejantes en lo que el trabajo se refiere".

" La aplicación de las dos normas presupone algunos -- requisitos: a). La causa alegada debe ser análoga de las enumeradas expresamente en la ley; b).- Ha de ser de naturaleza = grave, o de conformidad con la explicación que ofrecimos, ha - de implicar un incumplimiento grave de una obligación principal o importante; c).- Las consecuencias del incumplimiento - sobre el trabajo deben ser semejantes a las que produciría una causa de rescisión expresa".

" Por otra parte, la fuerza de las dos especies de causas es diversa; Frente a una causa expresa, comprobado el incumplimiento de la obligación, la Junta de Conciliación y Arbitraje debe limitarse a reconocer la justificación; En cambio, en la segunda hipótesis, después de comprobado el hecho generador, la junta tendrá que considerar si están cubiertos los requisitos señalados en el párrafo inmediato anterior". (DE --

LA CUEVA, MARIO EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO I
EDITORIAL PORRUA 6a EDICION MEXICO 1980 p 249)

d).- Acciones derivadas del retiro.

Cuando un trabajador se retira de su trabajo por haberse configurado una de las causas de retiro, puede ejercitar una acción rescisoria y exigir una indemnización en los términos establecidos en el artículo 50 de la ley, dos hipótesis: Que la relación de trabajo sea por tiempo indeterminado.

Cuando un trabajador es sujeto a una relación de -- trabajo por tiempo determinado o por obra determinada y se separa de su trabajo por una causa imputable al patrón, -- los salarios vencidos que tienen derecho a percibir comprenderán tan sólo aquellos que hubieran percibido hasta la conclusión de su relación laboral.

e).- Computo del plazo de prescripción.

El artículo 52 de la ley establece que el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta -- días siguientes a la fecha en que se de cualquiera de las causas de retiro. Está acorde con el artículo 517 que en su fracción II establece que las acciones de los trabajadores para separarse de su trabajo prescriben en un mes.

El trabajador, dentro del plazo de un mes contando a partir del día que tuvo conocimiento de la causa de rescisión imputable al patrón, podrá presentar su demanda -- ante los Tribunales del Trabajo e igualmente el plazo de -- prescripción se computa desde esa fecha hasta el término -- de un mes (treinta días).

Néstor de Buen no está de acuerdo con lo antes ==

expuesto, pues dice que hay situaciones como cuando un trabajador no le ha sido pagado su salario; Afirma que en este caso el caso de prescripción empezará a correr hasta que no se remedie la violación. (DE BUEN LOZANO, NESTOR Op. cit. p. 116).

Otro aspecto en que difiere el citado autor, es que el plazo de prescripción no es de un mes como lo marca el artículo 517 fracción II, pues este artículo sólo habla de las acciones de los trabajadores para separarse de su trabajo, pero no de las acciones que se pueden ejercer ante el Tribunal del Trabajo, por lo que el plazo de prescripción debe ser el establecido en el artículo 515 que es de un año.

Por nuestra parte consideramos que cuando la ley en el artículo 517, II, establece que " prescriben en un mes las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo" se comprende que dentro de esta acción está la facultad para presentar el trabajador su demanda ante la junta. " ... la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación " (artículo 517, -- último párrafo). Es decir a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación, el trabajador dispone de treinta días para presentar su demanda.

f).- Comunicación de la separación.

El acto del retiro no está revestido de ninguna formalidad pues no lo exige la ley, pero para prever que el patrón argumente ante los tribunales que no fue un retiro sino un despido, el trabajador debe dar aviso por escrito al patrón y obtener el mismo un acuse de recibo que sirve de prueba fehaciente del retiro.

4.5.- UNA CAUSA DE RESCISIÓN EN FAVOR DEL TRABAJADOR

Las características fundamentales de la rescisión -

(despido y retiro) han sido enumeradas por diversos tratadistas y es necesario resaltarlos para estar en posibilidad de fundamentar la proposición del suscrito.

Acto unilateral.- La rescisión supone siempre una--conducta unilateral, esto es, sólo de uno de los sujetos de la relación de trabajo.

Causa grave.- No basta el incumplimiento de cualquier obligación derivada de la relación de trabajo. Es preciso, según se infiere de la fracción XV del artículo 47 y IX del 51 que la causa sea " grave" y que traiga consecuencias respecto del trabajo a consideración de la Junta Laboral.

Interrumpe la Relación Laboral.- Esta interrupción que dará CONDICIONADA en los casos de despido y es absoluta cuando el trabajador se retire.

En virtud de que los trabajadores pueden optar por el cumplimiento de la relación de trabajo o por la indemnización, el despido será final sólo si el trabajador reclama la indemnización o si, habiendo exigido el cumplimiento, se dicta laudo definitivo que declare improcedente la acción intentada. De otra manera la relación laboral habrá quedado interrumpida -- pudiendo reanudarse si la acción del trabajador tiene éxito -- y siempre y cuando tenga derecho al cumplimiento del contrato.

Formal.- Entonces si el patrón despide al trabajador -- sin las formalidades de ley, NO SE EXTINGUE LA RELACION LABORAL, por lo que si es procedente el retiro del trabajador previamente reinstalado y que nuevamente se pretende despedir, en virtud de que todavía sigue vigente la relación obrero - patronal, porque el nuevo despido sólo interrumpe ésta, no la desaparece por este mero acto personal ajeno a la forma legal establecida, esto se confirma si estudiamos la Ley Federal del Trabajo que consigna en su parte sustantiva las causas específicas de suspensión y terminación de la relación laboral.

Ahora bien, no obstante que la ley no consignaba una sanción específica para el patrono omiso del aviso que debería entregar al trabajador, el despido resultaba nulo y consecuentemente indebida la separación del trabajador por ser contrario a una disposición de orden público (artículo 5o. Ley Federal del Trabajo) y ello con base en la aplicación del Principio General del Derecho previsto en el artículo 8 del Código Civil (" Los actos ejecutados contra el tenor de las leyes prohibitivas o de interés público, serán nulos, excepto en los casos en que la ley ordene lo contrario") y si la reforma de 1980 hubiese sido en este sentido al declarar nulos los despidos se obligaría al patrón a reinstalar automáticamente al trabajador.

Y en realidad la actual solución deja mucho que desear, en el sentido de que un despido deje de ser justifico en virtud de , un requisito de forma aunque por lo pronto es la única defensa viable del trabajador.

Aunque en estricto rigor la ley debió declarar nulos ipsojure los despidos no efectuados en la forma prevista y consecuentemente, sin efectos, la separación del obrero, reservando la injustificación para las situaciones que no -- tuvieran apoyo legal.

Ahora bien, como todas las normas jurídicas, las disposiciones sobre la rescisión tienen que ser interpretadas, en caso de duda pero será una interpretación restrictiva y prevalecerá la más favorable al trabajador.

El despido requiere de ciertas formalidades para considerarse como tal, claro está, independientemente que sea -- justificado o injustificado.

Después de consultar los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las ejecutorias de la Suprema Corte

de Justicia de la Nación así como el intercambio de impresiones en los sectores interesados la Comisión redactora incluyó un párrafo último en el artículo 47; " El patrón deberá - dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión."

La finalidad de este precepto es doble: por una -- parte, la existencia de una constancia auténtica del despido y por la otra, que el trabajador tenga conocimiento de la -- causa o causas que podrá aducir el patrón para justificarlo, lo cual además le permitira' preparar su contradefensa claro está que el patrono puede despedir y no entregar la constancia, pero si ocurren los hechos, no podra' alegar en su de-- fensa ninguna causa justificada de rescisión, por lo que da-- rá por resultado que una vez comprobado el hecho del despi-- do debe decretarse la reinstalación o el pago de la indemnización precedente, a elección del trabajador. (DE LA -- CUEVA, MARIO Op. Cit. TOMO I p. 253).

Por todo lo anterior si el patrón le impide cumplir con su trabajo al asalariado previamente reinstalación, no podrá éste acudir a las Autoridades Laborales basándose en las mismas circunstancias de tiempo, modo y lugar que le -- respaldaron para obtener el laudo favorable pidiendo su de-- bida cumplimentación puesto que la Junta Laboral verificara que obra en autos la razón del Actuario en el sentido de -- que fue materialmente reinstalado y al acatar el laudo el - patrón el asunto es ya archivo muerto.

Pero sí puede manejar como falta de probidad la conducta del patrón de despedirlo nuevamente sin cumplir con -- su obligación legal de otorgar por escrito la fecha y la -- causa o causas que originan el rompimiento de la relación -- laboral puesto que se manifiesta la ausencia del recto - -- proceder del empresario, pretendiendo disolver la reinicia-

de relación laboral impidiéndole por cualquier medio al trabajador cumplir su trabajo en manifiesta oposición al respecto y en consideración debidos tanto al orden legal como a los derechos de su trabajador.

Y si como ya estudiamos la relación laboral nace con la prestación efectiva del servicio y con el pago del salario como contraprestación. Este sigue vigente a pesar de la oposición del patrono en virtud de que no hay aviso por escrito de la causa o causas y fecha del rompimiento de la rescisión laboral en base al principio de estabilidad en el empleo y en virtud además de que la rescisión es una excepción al mismo, la cual surge de la existencia de causas expresas de rescisión y de causas igualmente graves, pues una u otra constituyen la prueba de la intención de la ley de no permitir la rescisión sino en los casos taxativamente anunciados por ella. Y si el proceso interpretativo aparece alguna duda deberá aplicarse el pasaje final del artículo 18 " En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador ". Entonces por el contrario se debe presumir que el trabajador no ha dado causa alguna de incumplimiento a sus obligaciones y por el contrario se manifiesta la actitud del patrono de defraudar a la ley con dicha conducta viciosa. En otras palabras, si el trabajador incumple gravemente con sus obligaciones el patrón potestativamente puede despedirlo, (artículo 47 primer párrafo) pero debe (artículo 47 in fine) explicar por escrito la fecha y causa de tal despido pues bien, si un trabajador que ha sido reinstalado por orden de la Autoridad Laboral es nuevamente despedido sin motivo aparente y sin aviso por escrito alguno está en completo estado de indefensión y si se hace uso de las acciones de infemización o reinstalación provocaríamos que el círculo vicioso se ubicará al margen de la Legislación Laboral.

Por lo que la táctica a seguir se encuentra ubicada -

dentro del marco legal y es muy sencilla por práctica. Al ocurrir la separación del trabajador sin aviso o escrito alguno y al encontrarse sin laborar, se entiende que materialmente fue despedido, aunque formalmente no haya cumplido el patrón con la exigencia legal, en tal circunstancia se demanda la injustificación de ese despido y se elige como acción primaria la reinstalación y en su defecto la indemnización constitucional, obviamente la mayoría de los trabajadores que hacen uso del Tribunal Laboral es porque realmente fueron despedidos, pues bien, se presumirá la mala fé del empresario al contestar allanándose a la demanda, comprometiéndose a aceptar al actor trabajador nuevamente en su puesto, en este supuesto puede tratarse de que efectivamente el patrón busque remediar un error o bien tener al obrero nuevamente bajo su mando. Si la intención de aquel es perjudicar al trabajador tratando de reincidir en el despido, lo aconsejable es que el trabajador se retire y le notifique por escrito tal rescisión laboral a la empresa solicitando acuse de recibo y en su defecto por vía de la Junta Laboral, para cubrirse y poder denunciar dentro de los treinta días siguientes la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad alguna para éste, por la manifiesta y total mala fé de su patrón.

Hay un imponderable los abogados, quienes si tenemos un asunto laboral en nuestras manos inmediatamente aconsejamos al trabajador solicite la indemnización constitucional, ya que de el cobro de ella se desprende un tanto por ciento nuestro y por lo regular buscamos el "mal arreglo" en el primer contacto con la contraparte (etapa conciliatoria) a un buen pleito, esto es cierto, entre abogados se comenta que ser laboralista representa ingresos a corto plazo.

Pero consideramos que esta fórmula representa el respeto para los derechos laborales del trabajador ya que al demandar al patrón exigiendo la reinstalación, lo sujetamos de modo tal que no podrá alegar amnesia del despido, no podrá reinvertir la carga de la prueba y tendrá que allanarse recuperando el obrero su trabajo o buscará comprobar la causal de rescisión que originó la separación del trabajador y en casos de comprobarse ésta, aún sin aviso daremos pauta a que la verdad legal surja y se compruebe la justificación del despido, siendo tal medida además de legal, equitativa.

De ahí la convicción de que el despido sea injustificado juristantum cuando haya omisión del escrito al que tanto nos hemos referido y que se contempla en la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Ya que al no existir suponemos que tampoco hay causa grave alguna para dar por terminada unilateral e injustamente la relación de trabajo. Por que si el trabajador encuadra en alguna de ellas, justo es también que reciba como sanción la rescisión de su trabajo por la falta de su recto proceder, aún sin aviso por escrito, aunque repito, debe de comprobarlo así el patrón ante la junta laboral correspondiente, pero en este caso será materia de prueba y si el trabajador no ha dado motivo alguno tendrá medios de convicción para demostrarlo y no necesitará inventar testimonios.

Por todo lo anterior, afirmamos que para terminar de tajo con un problema que gradualmente va proliferado. Es menester contrarrestar tales conductas con fórmulas efectivas como lo puede ser, el presumirse con evidencias notables y resaltadas, la total mala fé del empresario al existir un antecedente de un anterior conflicto y pretender ahora nuevamente reinciciarlo, imponerle una sanción que lo haga recapacitar---

y ubicarse dentro del marco legislativo la cual opinamos puede ser el retiro del trabajador por no haber ya otro camino, es decir, que el trabajador se separe de su trabajo dentro del --plazo establecido en el artículo 517 de la Ley Federal del -- Trabajo, y manejar su nefasto proceder como una causa de esci-- sion de la relación laboral, ya sea como falta de probidad o -- bien como una causa análoga en base al antecedente del anterior conflicto entre ambas partes sin responsabilidad para el traba-- jador y exigir de su patrón no sólo los tres meses de indemniza-- ción sino también la responsabilidad que le resulte de su in-- noble proceder que se traduce en el pago de veinte días más de salario por cada año de servicio prestados, en términos del ar-- tículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, indemnización que como se puede apreciar es más gravoso para el empresario, el cual -- necesariamente tiene que claudicar dejando al lago esas nefas-- tas conductas de querer humillar al trabajador por el simple -- hecho de defender esté sus lícitos derechos y aparado aquél en su capacidad económica.

Lo que se busca y propone no es una venganza, sino el justo equilibrio entre los factores de la producción capital -- y trabajo, deseando dejar o implicar un precedente que provo-- que en lo futuro que aquel que pretenda lo mismo lo piensa re-- petidamente, ya que lo más importante es el respeto mutuo de -- derechos y el trabajador mexicano cumplidor esforzado y fiel por naturaleza necesita para rendir, tener certidumbre en su -- empleo, tener la firme certeza de que no sera despedido en --- tanto no de causa a ello y también que tiene plena libertad -- para hacer valer sus derechos ante el Tribunal laboral corres-- pondiente y que el derecho si lo tiene, así va a ser decretado por la Autoridad y lo más, respetado por su patrón.

== == == == == == == ==

CONCLUSIONES.

- 1.- Juzgamos conveniente recalcar que por dictado constitucional no puede forzarse al trabajador al cumplimiento del contrato de trabajo por contener a su cargo una obligación de - hacer y por el contrario si el patrón, por encontrarse dentro de los supuestos contenidos en nuestra legislación laboral.
- 2.- Consideramos que la relación jurídica se iniciara tan pronto como el concierto de voluntades se produzca, por la manifestación del consentimiento, mientras la relación de trabajo - surgirá cuando el trabajador inicie la prestación de su actividad bajo la dirección del patrón, es decir, con la incorporación real y efectiva de aquél a la empresa.
- 3.- Aseguramos que el despido nos implica en sí la extinción de la relación laboral, pues esa extinción esta condicionada a que la Junta laboral confirme la validez de dicho despido, - mientras tanto sólo se encuentra suspendida.
- 4.- En nuestra opinión, es obligación patronal hacerle saber por escrito al trabajador la causal de despido y la fecha en que ésta surte efectos, a fin de que el trabajador pueda hacer - valer sus derechos frente a la causal o causales invocadas y mientras tanto no se le notifique al trabajador por escrito no surte efectos legales y no corre el término de prescripción para el ejercicio de las acciones correspondientes a - que se refiere al artículo 518, ya que por el desconocimiento de las causales de rescisión y de la fecha de la misma, - el trabajador se coloca frente al patrón en estado de indefensión natural por la falta de aviso que la ley consigna.

- 5.- Es urgente crear conciencia general en el sentido de que la obligación estatuida en la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo es requisito esencialmente necesario para tener por rescindida la relación obrero-patronal llevada a cabo por el patrón.
- 6.- Consideramos que de los párrafos últimos del artículo 47 en cita se desprende indubitadamente la obligación patronal de entregar aviso por escrito al trabajador en todo despido, de ningún modo es facultad potestativa del empresario, sino obligación imperativa de la ley, los párrafos en comentario señalan que el patrón "deberá" y no que "podrá" cumplir con tal exigencia, por lo anterior y en virtud de que es de explorado derecho que a todo incumplimiento de una obligación corresponda una sanción, es obvio que si el patrón incumple con su deber de entregar el citado escrito, la sanción establecida es en el sentido de que tal omisión basta para considerar que el despido es injustificado (Juris-tantum).
- 7.- Estimamos que determinar la justificación o no de un despido en atención únicamente a un requisito de forma es notoriamente insuficiente, pero por lo pronto es la única defensa en favor del trabajador y por ende, mientras tenga vigencia, debe respetarse y cumplirse.
- 8.- Podemos concluir, que si no se cumple con las formalidades del despido no opera como tal, y se abre entonces la vía para que el trabajador pueda probar la total mala fé del patrón, al pretender privarlo de su empleo, sin causa legal alguna.

9.- En mi opinión, debemos, primero, demandar la injustificación del despido y aceptar la reinstalación que casi -- siempre ofrece la parte patronal, para que posteriormente con bases jurídicas más sólidas, si el patrón insiste en reincidir en otro despido, el trabajador debe retirarse de la empresa y rescindir la relación laboral por la manifiesta falta de probidad del empresario, teniendo -- el antecedente del primer conflicto como prueba a su -- favor, y obtener así, una indemnización más cuantiosa.

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

ALONSO GARCIA, Manuel

Curso del Derecho del Trabajo, Cuarta Edición, Ediciones --
Ariel Barcelona, 1973.

CABANELLAS, Guillermo

Introducción al Derecho Laboral Tomo I y II Bibliográfica Omeba
Editores Libreros, Lavalle 1328 Buenos Aires 1961.

CABANELLAS, Guillermo.

Tratado de Derecho Laboral Tomo II Ediciones el Gráfico Impre-
sores Buenos Aires Argentina.

CABRERA CLAVER, José María

El Vigente Derecho Procesal del Trabajo, Instituto Editorial--
Reus Madrid 1942.

CALDERA, Rafael.

Derecho del Trabajo, Tomo I Librería El Atenes Editorial Bue-
nos Aires 1972.

CAMACHO ENRIQUÉZ, Guillermo

Derecho del Trabajo, Tomo I Editorial Temis Bogota D.E. 1961.

CAVAZOS FLORES, Baltazar

El artículo 123 Constitucional y su proyección en Latinoámeri-
ca Editorial Jus S.A. México 1976.

CAVAZOS FLORES, Baltazar

Manuel de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal
del Trabajo, Confederación Patronal de la República Mexicana,
México 1971.

CAVAZOS FLORES, Baltazar

Causales de Despido, Editorial Trillas México 1983.

CAVAZOS FLORES, Baltazar.

El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica, Confederación Patronal de la Republica Mexicana, México 1972.

CAVAZOS FLORES, Baltazar.

35 Lecciones de Derecho Laboral, 5a. Edición, Editorial - - Trillas, Junio 1985.

CUEVA, Mario de la

Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I Editorial Porrúa, S.A. México.

CUEVA, Mario de la

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I Editorial ---- Porrúa S.A. México 1974.

DE BUEN LOZANO, Nestor

Derecho del Trabajo, Tomo I y II Editorial Porrúa S.A. México 1977.

DE BUEN LOZANO, Nestor

La Reforma del Proceso Laboral, Editorial Porrúa S.A. México 1980.

D. POZZO, Juan

Manuel Teórico Práctica de Derecho del Trabajo, Tomo I Buenos Aires Argentina 1961.

DIAZ DE LEON, Marco Antonio.

Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo, Manuel Porrúa S.A. Mexico 1980

DE FERRARI, Francisco

Derecho del Trabajo, Tomo I y II Ediciones de Palma, Buenos Aires 1976

GUERRERO, Euquerio.

Manual de Derecho del Trabajo, 14ª Edición, Editorial - -- Porrua, S.A. México 1984.

KROTOSCHIN, Ernesto.

Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Volumen I y II, - Roque de Palma Editorial, Buenos Aires 1985.

KROTOSCHIN, Ernesto

Manual del Derecho del Trabajo, Ediciones de Palma, Buenos Aires 1976.

RAMIREZ FONSECA, Francisco.

El Despido, Comentarios y Jurisprudencia 3a y 5a Edición Publicaciones Administrativas y Contables S.A. México ---- 1981, 1983.

RAMIREZ FONSECA, Francisco.

Suspensión Modificación y Terminación de la Relación del - Trabajo, Publicaciones Administrativas y Contables S.A. - México 1983.

REMOLINA ROQUEFI, Felipe

El Artículo 123 Ediciones del V. Congreso Iberoamericano - del Derecho del trabajo y de Seguridad Social, México - -- 1974.

TAPIA ARAÑIDA, Enrique.

Derecho del Trabajo Legislación y Procedimiento Laboral, 2a Edición, Barcelona Editorial BOCH.

ZAVALA RODRIGUEZ, Carlos Juan
Derecho de la Empresa, Ediciones La Palma Buenos Aires 1971.

DICCIONARIOS:

ENCICLOPEDIA LABORAL, Calleja García, Hernando De; Ediciones y Publicaciones S.A. Barcelona, 1956.

DICCIONARIO PARA JURISTAS, Juan Palomar de Miguel, Maya Ediciones S. de R.L. 1981 México.

DICCIONARIO JURIDICO, Roberto Atwood Editor y Distribuidor - Librería Bazán 1982.

DICCIONARIO DE SINONIMOS, ANTONIMO E IDEAS AFINES, Andrés --- Santamaría, Sopna Editorial Segunda Edición 1983.

LEGISLACION:

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Legislación, Jurisprudencia, Doctrina, por Miguel Acosta Romero y Genaro David Gonzora Pimentel Segunda Edición Editorial Porrúa, México 1984.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Tematizada y Sistematizada, - por Cavazos Flores Baltazar, Editorial Trillas, 20a Edición México 1986

LEY FEDERAL DEL TRABAJO Comentada, por Francisco Ramírez Fong
S.A., 4a. Edición Editorial Pac, S.A. de C.V. México.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO 7a. Edición Actualizada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México D.F.
