

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

LA ACCION DE CUMPLIMIENTO DEL
CONTRATO O LA RELACION DE TRABAJO
Y SU COMPLEJIDAD

TESIS
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA
ENRIQUE GONZALEZ PARAMO

MEXICO, D. F.

1972



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

ESTA TESIS SE ELABORÓ EN EL SEMINARIO DE DERE-
CHO DEL TRABAJO, A CARGO DEL DR. ALBERTO
TRUEBA URBINA, Y CON EL ASESORAMIENTO DEL
LIC. JOSÉ DÁVALOS MORALES.

*Con agradecimiento
a mis padres,
Manuel González Vázquez
Luz Páramo de González.*

Con cariño a mis hermanos

*Al Licenciado José Dávalos Morales
con estimación*

CAPÍTULO PRIMERO. <i>Garantía de estabilidad del trabajador en su empleo</i>	11
a). Debates en el Congreso Constituyente de 1917	13
b). Su consagración en la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución	19
c). Reglamentación en la Ley Federal del Trabajo	25
CAPÍTULO SEGUNDO. <i>Causales de la rescisión del contrato o de la relación del trabajo con responsabilidad para el patrón</i>	29
a). Naturaleza jurídica de la rescisión del contrato o de la relación de trabajo	31
b). Su regulación en la Ley Federal del Trabajo	35
CAPÍTULO TERCERO. <i>Las acciones de indemnización y cumplimiento del contrato o de la relación de trabajo</i>	43
a). Término para ejercitarlas	51
b). Cuando el patrón niega el despido y ofrece el trabajo al actor	55
c). Disposiciones en el artículo 845 de la Ley Federal del Trabajo, cuando el patrón se niega a acatar el laudo que condena al demandado a cumplir el contrato de trabajo y sus consecuencias	57
d). Criterios	61
CAPÍTULO CUARTO. <i>Caso práctico</i>	67
SOLUCIÓN.	
CONCLUSIONES	87
BIBLIOGRAFÍA	91

CAPÍTULO PRIMERO

Garantía de estabilidad del trabajador en su empleo.

- a). Debates en el Congreso Constituyente de 1917.
- b). Su consagración en la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución.
- c). Reglamentación en la Ley Federal del Trabajo.

a). *Debates en el Congreso Constituyente de 1917.*

Los Legisladores que integraron el Congreso Constituyente de 1916-1917, atendiendo las demandas que les fueron formuladas por el pueblo que les dio el voto y la confianza para representarlos ante el Congreso, realizaron profundos estudios a fin de responder a las exigencias de aquel tiempo en que los trabajadores eran explotados por los empresarios en forma desmedida. A base de esfuerzos y en contra de diversas opiniones, plasmaron una Constitución que legisla las garantías sociales como mínima parte de la reivindicación de los trabajadores en los beneficios por su trabajo. En ese artículo trascendental como es el 123 Constitucional, se tutela al trabajador y protege normas de trabajo menos lesivas. Los Constituyentes instituyeron asimismo protección al campesino en el artículo 27; aparte de ser de justicia social obligada, no debemos olvidar que fue este sector de la población, el que más sufrió y con su entrega material ayudó al triunfo de la revolución que fuera emprendida por Francisco I. Madero.

Antecedentes.

En México, durante el siglo pasado no existió el Derecho del Trabajo. En su primera mitad siguieron aplicándose las reglamentaciones coloniales: las Leyes de Indias, Las Siete Partidas y la Novísima Recopilación, pero la situación de los trabajadores había empeorado como consecuencia de la inestabilidad social, política y económica de esos primeros años de nuestra vida independiente.

La constitución de 1857 consagró la declaración de derechos que establecía los que gozaban los hombres frente al Estado y la

sociedad. La filosofía que se impuso en la Asamblea Constituyente de 1857, fue la liberal, con su sentido individualista, y la creencia de que el libre juego de las fuerzas económicas excluye al Poder Público de toda intervención en ese importante campo de la actividad humana, como lo es el trabajo. Sin embargo, dos voces se elevaron ya en el seno de aquel ilustre Congreso subrayando las injusticias sociales que tal régimen propiciaba: la de Ignacio Vallarta y la de Ignacio Ramírez, el célebre Nigromante, quien manifestó con conceptos avanzadísimos para aquella época: "El grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas; la resolución es sencilla y se reduce a convertir en capital el trabajo. Esta operación, exigida imperiosamente por la justicia, asegurará al jornalero no solamente el salario que conviene a su subsistencia, sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con el empresario. La escuela económica tiene razón al proclamar que el capital en numerario debe producir un rédito como el capital en efectos mercantiles y en bienes raíces; pero los economistas completarán su obra, adelantándose a las aspiraciones del socialismo, el día que concedan los derechos incuestionables a un rédito, al capital trabajo. Señores de la comisión, en vano proclamaréis la soberanía del pueblo, mientras privéis a cada jornalero de todo el fruto de su trabajo. . ." (*)

Fue el 1º de julio de 1906 cuando el Partido Liberal dirigido por Ricardo Flores Magón publicó un manifiesto en favor de una Legislación Laboral, donde se señalaban los derechos que deberían gozar los obreros y los campesinos para dignificar sus vidas.

El Partido Antirreeleccionista encontró en Francisco I. Madero a un hombre que con entusiasmo de apóstol, iba a enfrentarse a un régimen que había cumplido su destino histórico y que pronto iba a sucumbir: el del general Porfirio Díaz.

La Constitución de 1857 ya no se ajustaba a las nuevas reformas, razón por la cual se convocó a un Congreso Constituyente, con el fin de reformar la Ley Suprema y la pusiera de acuerdo con el nuevo México que estaba surgiendo, auspiciado por la Revolución.

(*) Constitución de la Cámara de Diputados. Pág. 328. 1970.

Habia la necesidad de así como a los campesinos y bajo las ideas revolucionarias se les habían creado diversas leyes como la del Municipio Libre del 25 de diciembre de 1914, la Ley Agraria del 6 de enero de 1915, la de abolición de las tiendas de raya del 22 de junio del mismo año, se debía crear en favor de los trabajadores, una protección a sus derechos, a fin de que obtuvieran los medios para su subsistencia y alcanzar con el tiempo, completa y adecuada tutela a sus intereses y poder desempeñar su actividad en la más completa armonía.

De acuerdo a esas razones, los Constitucionalistas procuraron establecer un derecho que salvaguardase sus intereses, la estabilidad en su empleo protegiéndolo de los patrones que buscan un lucro desmedido, sin atender a las más mínimas necesidades de la clase trabajadora, obligándolos a laborar agotadoras jornadas de trabajo, sin un salario mínimo adecuado, tal y como era el deseo de los Constituyentes, debiéndoseles brindar las protecciones económicas en caso del despido injustificado.

El Derecho Mexicano del Trabajo, fue creado por la revolución constitucionalista. Fue la intranquilidad de los hombres explotados en las fábricas, el grito de libertad de los campesinos que pedía el derecho a sus tierras y ambos conjuntamente pedían que se hicieran valer sus exigencias. Ese fue el clima que propició el origen de las primeras leyes agrarias y laborales.

En las brillantes actuaciones de los Constituyentes, cabe destacar la del diputado David Pastrana Jaimes, de la siguiente forma: "el contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido, por un período que no sea mayor de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquier derecho político o civil." (*)

El consideró que esos contratos con limite de un año de trabajo protegiesen a la clase trabajadora contra su propia imprevisión o contra el abuso que en su perjuicio suelen cometer algunas empresas. Esa medida fue exclusivamente para terminar con los contratos

(*) Cit. El Art. 123, Trueba Urbina A., Pág. 133.

inmorales que celebraban los capitalistas y los hacendados contra el pueblo trabajador.

El diputado Pastrana establecía la diferencia entre la duración de un contrato y su obligación en los siguientes términos: "Los trabajadores podrán firmar un contrato por un año de plazo pero no será ese año la duración de su obligación. El trabajador puede ir a trabajar un día, una semana o no puede ir a trabajar, pero en todo caso será responsable nada más de los daños y perjuicios, pero no es posible obligarlo a que vaya por la fuerza a trabajar por el tiempo que se haya contratado."

A su vez, Heriberto Jara, en su actuación, defendiendo el dictamen relacionado a las ocho horas de trabajo, dice: "los juriscónsultos probablemente encuentran ridículo la consagración de la Carta Magna de la jornada máxima de trabajo. La jornada máxima de ocho horas no es sencillamente un aditamento para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas, es para garantizar la libertad de los individuos, es precisamente para garantizar su vida, es para garantizar sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación.

"Dejémosle en libertad para que trabaje así ampliamente, dejémosle en libertad para que trabaje en la forma que lo conciba; los impugnadores de esta proposición quieren, sencillamente, dejarlo a merced de los explotadores que quieren sacrificarlo durante doce, catorce o dieciséis horas diarias, sin dejarle tiempo para descansar ni para atender a las más imperiosas necesidades de su familia. De allí resulta que día a día nuestra raza, en lugar de mejorarse, tiende a la decadencia. Señores, si ustedes han presenciado alguna vez la salida de los hombres que trabajan en las fábricas, si ustedes han contemplado como sale aquella gleba macilenta, triste, pálida, débil, agotada por el trabajo, entonces yo estoy seguro que no habría ni un voto en contra de la jornada máxima que proponemos." (*)

La exposición que hizo Heriberto Jara de las condiciones tan deplorables en que se encontraba la clase trabajadora, no solamente

(*) Cit. El Art. 123, Trueba Urbina A., Pág. 102.

obtuvo los aplausos que merecía, sino que fincó las bases para la total aceptación e implantación de esta jornada máxima de trabajo en la Constitución, y sirve para que el trabajador obtenga más estabilidad en su trabajo, conservarse en mejores condiciones de salud y mantiene un clima cordial en las fuentes de trabajo.

Al hacer uso de la palabra el diputado Alfonso Cravioto manifestó: "...La aspiración grande, legítima de las clases populares, es llegar a ganar un jornal bastante remunerador, que les garantice su derecho indiscutible a vivir dentro de todo lo útil, dentro de todo lo humanitario; el problema del bienestar de las clases populares, es el problema de los jornales durante todo el día de trabajos y sufrimientos, para elaborar una pequeña cantidad que les baste a cubrir todas sus necesidades, durante todos los días de la vida y para que les baste a ahorrar cantidades suficientes a la formación completa, a la organización, a la constitución y al sostenimiento de la familia." (*)

Cuando usó la palabra el diputado Modesto González Galindo, habló acerca de la estabilidad en los siguientes términos: "...al analfabeta, al peón del campo, no se le debe obligar a firmar un contrato por un año, ni por ocho días, que sea voluntario el trabajo, para que a la hora que sienta una molestia del patrón, un ultraje a su honra, como acostumbra hacerlo, pueda, con una razón formidable, dejarle el trabajo, exigirle su retribución justa e ir a otra parte." (**)

Analizando la participación que tuvo Froilán C. Manjarrez en los debates que nos ocupa, manifestó: "...a mí no me importa que esta Constitución esté o no dentro de los moldes que previenen los juriconsultos, a mí lo que me importa es que se den las garantías suficientes a los trabajadores, que atendamos debidamente el clamor de esos hombres que se levantaron en la lucha armada y que son los que merecen que nosotros busquemos su bienestar y no nos espantemos a que debido a errores de forma, aparezca la

(*) Cit. El Art. 123, Trueba Urbina A., Pág. 191.

(**) Cit. Idem, Pág. 215.

Constitución un poco mala en la forma; no nos asustemos de esas trivialidades, vamos al fondo de la cuestión; introduzcamos todas las reformas que sean necesarias al trabajo; démosles los salarios que necesiten, atendamos en todas y cada una de sus partes lo que merecen los trabajadores." (*)

Es de esta manera, con el sentimiento que llevan sus palabras, sus improvisados discursos, como manifestaron la mayoría de los Constituyentes su pensamiento y su deseo de que fueran superadas las etapas de sufrimientos y explotaciones de que eran víctimas por parte de la clase capitalista la mayoría de los trabajadores, que habían depositado sus esperanzas en esos hombres que elaboraban la nueva Carta Magna, como una respuesta a la interminable lista de peticiones que realizaban sin haber sido escuchados, sino hasta que fuera emprendida esa lucha armada a mano de los revolucionarios.

(*) Cit. El Art. 123, Trueba Urbina A., Pág. 129.

b). *Su consagración en la fracción XXII del Artículo 123 de la Constitución.*

Considerando los Constituyentes que era insuficiente el contenido del artículo 5º del proyecto de la Constitución, puesto que eran muy reducidas las peticiones que en él se solicitaban, y habiendo tenido participación tan brillantes oradores, decidieron establecer un capítulo especial acerca de la materia laboral, que llevaría el título de "Derecho del Trabajo y de la Previsión Social". De esta manera y a proposición del constituyente Froilán C. Manjarrez, es como se crea el capítulo especial antes citado, habiéndose expresado en la forma siguiente: "debemos tener en consideración que las iniciativas hasta hoy presentadas, no son ni con mucho la resolución de los problemas del trabajo; bien al contrario, quedan aún muchos escollos y muchos capítulos que llenar; nada se ha resuelto sobre las indemnizaciones del trabajo; nada se ha resuelto sobre las limitaciones de las ganancias de los capitalistas; nada se ha resuelto sobre el seguro de vida de los trabajadores, y todo ello y más, es preciso que no pase inadvertido de la consideración de esta honorable asamblea. En esta virtud y por muchas otras razones, me permito proponer a la honorable Asamblea, por el digno conducto de la Presidencia, que se conceda un capítulo exclusivo para tratar los asuntos del trabajo, cuyo capítulo podría llevar como título "Del trabajo, o cualquiera otro que estime conveniente la Asamblea". (*)

Fue de esta manera como se creó el Capítulo que nos ocupa,

(*) Cit. El Art. 123, Trueba Urbina A., Pág. 268.

sentándose las bases para que nuestra Constitución Política fuera la primera que incluyese las garantías sociales en su contenido.

Ahora pasaremos a hacer un análisis de la fracción XXII, pues es ahí donde se plasma el sentido de realidad con el que los legisladores brindaron la protección al obrero en sus diferencias que llegare a tener con el patrono ante la justa ejecución de sus derechos sindicales y personales.

El texto original del artículo 123 en su fracción XXII, nos decía: "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad por parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él."

Como se ve, es en el texto original de este párrafo donde se protegía al trabajador en una forma equitativa, donde se le daba todo el apoyo para poder ejercitar sus derechos sindicales o huelguísticos a fin de lograr mejores beneficios en sus relaciones laborales, condiciones que eran apoyadas por los miembros de la Suprema Corte, como lo manifiesta el maestro Alberto Trueba Urbina, cuando manifiesta: "cuando los ministros de la Suprema Corte de Justicia fueron seleccionados dentro del grupo militante en el poder, y el jefe era de tendencia radical, lógicamente tenía que formarse una jurisprudencia revolucionaria, sin mixtificaciones, y no por esto dejara de ser justiciera y sabia, atributos esenciales en la conducta de cualquier juez salido de falansterio de la más elevada cultura y probidad. En el cotidiano ejercicio de la alta jurisdicción federal se gestó una jurisprudencia apegada al texto original del artículo 123 y al espíritu que la inspiró." (*)

(*) El Nuevo Art. 123, Trueba Urbina A., Pág. 243, 1967.

Pero como las instituciones no están establecidas indefinidamente y varían con la política que se vaya implantando, se ha considerado oportuno hacer concesiones a la clase capitalista y de esta manera es como se ha visto cambiar el verdadero significado de la fracción que nos ocupa, pues el 21 de noviembre de 1962 aparece publicada en el Diario Oficial de la Federación, la reforma a la fracción XXII del artículo 123, para quedar en los siguientes términos:

"El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. *La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.* Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire. . . etc.

Si lo que se pretendió en el Congreso Constituyente era que el trabajador conservase su empleo al ejercer libremente sus derechos, no se ve justificada la variación que se hizo en la reforma antes mencionada, en el sentido de indemnizar al trabajador, pues va contra los principios establecidos y que habían sido reafirmados en la ejecutoria que fue dictada en el amparo promovido por Gustavo A. de la Selva, el 29 de julio de 1936, ante la Sala de Trabajo de la Suprema Corte, en la cual se obligaba al patrón a reinstalar al trabajador despedido injustificadamente.

Habiéndose sentado las bases proteccionistas para el trabajador, no tardó mucho en sentirse la presión ejercida por la clase capitalista para que se sentaran las bases en que se vieran protegidos sus intereses, tal y como señaló la ejecutoria que fue dictada el 25 de febrero de 1941, promovido por Oscar Cué, donde se sentaron nuevos criterios relacionados con el derecho civil, al equiparar la reinstalación con una indemnización de daños y perjuicios, siendo criticada por diversos autores, entre ellos el maestro Mario de la Cueva, en los siguientes términos:

"La fracción XXII del artículo 123 de la Constitución, ha

puesto en juego dos concepciones del derecho del trabajo, la que pretende encerrarlo en las viejas ideas individualistas, y la que lo contempla como un derecho humano de contenido social. En el régimen de producción capitalista están en conflicto los derechos del hombre con los pretendidos derechos del capital; la tesis de la reinstalación obligatoria defiende el derecho a la existencia de los trabajadores; los esfuerzos por impedir el cumplimiento natural de la fracción XXII defienden los caprichos del capital." (*)

De igual forma el maestro Alberto Trueba Urbina muestra su inconformidad ante la destrucción jurisprudencial de la estabilidad obrera, a partir de la primera ejecutoria dictada en el caso de Oscar Cué, expresándose en los siguientes términos:

"Las razones aducidas por la Cuarta Sala para negar la ejecución forzosa tratándose de la reinstalación, no pueden ser más insustanciales y opuestas al sentimiento tutelar que en favor del obrero priva en el nuevo derecho. Equiparar las obligaciones civiles a las de carácter laboral, es sencillamente desconocer la naturaleza incompatible de estas obligaciones, como absurdo es afirmar que el ejercer violencia en la reinstalación equivaldría a considerar al trabajador con carácter vitalicio, cosa que conduciría a los extremos que prohíbe el artículo 5º constitucional. Esto sí es verdaderamente monstruoso, porque a nadie se le había ocurrido que una ventaja en favor de determinada persona pudiera constituir sacrificio de su libertad.

"A pesar de la nueva tesis jurisprudencial, nosotros insistimos en que tratándose de obligaciones laborales es inaplicable la doctrina de las obligaciones de hacer en materia civil; por lo que procede, a nuestro juicio, la ejecución forzosa cuando el laudo condena al patrón a cumplir el contrato de trabajo, y tan es posible, que constantemente, en la práctica, fueron reinstalados muchos trabajadores por virtud de laudos dictados en tal sentido por los tribunales del trabajo, sin que esa relación forzosa perjudicara el equilibrio y la armonía entre los factores de la producción, como se dice cándidamente en la ejecutoria que comentamos.

(*) Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, IV ed., Pág. 826.

“Es de esperarse que la Cuarta Sala vuelva a la jurisprudencia anterior y que comprenda que no es la rigidez de los textos constitucionales la que debe privar en la interpretación de los mismos, sino su ideario y las corrientes evolucionistas que han logrado alcanzar sistematización en el progreso constante no sólo de los intereses de la clase trabajadora, sino de la propia disciplina procesal del trabajo en sus manifestaciones científicas y de cultura.

“Por virtud del cambio de orientación de la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, la opción que el legislador quiso establecer en favor del obrero, se ha convertido en una opción en favor del patrono. Entre el propósito del legislador y el sentido de la nueva doctrina jurisprudencial hay un mundo de ideas y pensamientos en pugna.” (*)

Es de esta forma como se ha criticado el cambio que se ha sentido en la concepción del principio de estabilidad establecido por los constituyentes, pues mientras ellos se esforzaban por conseguir sus ideales, ha sido en la reforma Constitucional donde se desfiguró el verdadero valor de la protección del trabajador.

Desde antes de que fueran pronunciadas las dos ejecutorias relacionadas con la fracción XXII, la de Gustavo A. de la Selva y la de Oscar Cué, el procedimiento que se seguía para resolver la ejecución del laudo en que se pedía la reinstalación de un trabajador, era que se recurría al derecho civil y acomodar a este caso una tesis que era el punto de apoyo para aniquilar la reinstalación pretendida, consistiendo en que como la obligación que se imponía al patrón de reinstalar a un trabajador era una obligación de hacer y no había un cumplimiento forzoso de estas obligaciones, se transformaba de esta manera en un pago de daños y perjuicios que le pudieran ocasionar el despedir al trabajador del empleo. Así se solucionaba el problema que planteaba la fracción XXII, al dejar de aplicar el verdadero sentido de justicia a que se refería el legislador para proteger al trabajador en su estabilidad en el empleo.

(*) El Nuevo Art. 123. Pág. 250.

El pago de los tres meses de salario y los daños y perjuicios con que se facultaba al patrón, sin haber sometido sus diferencias al arbitraje, se refería a lo que enunciaba la fracción XXI, donde se tratan otra clase de conflictos.

c). *Reglamentación en la Ley Federal del Trabajo.*

Al igual como se formó el artículo 123 Constitucional, a base de diversas corrientes ideológicas, se creó la Ley Federal del Trabajo que, al tener ya sentadas las bases constitucionales, continuó la pauta señalada en ésta, pues al iniciar las legislaturas locales la creación de sus respectivas leyes laborales, de acuerdo a lo que previene la fracción X del artículo 73 Constitucional, se fue perdiendo una verdadera acción conjunta que hubiera sido eficaz, acción que debió haber contado con el respaldo de todas las legislaturas locales desde un principio.

Es en este artículo 73 donde se registran 31 fracciones que son de interés vital para el desarrollo del país y se cumplimentan los ideales políticos y económicos perseguidos por la Revolución Mexicana. Al quedar plasmados esos ideales en la Constitución, se marca un derrotero a seguir por las instituciones del poder público, que fueron creadas al amparo de esta lucha, donde cada poder tiene las facultades que le señala la Constitución, para desempeñar el cometido para el que fueron creados.

El 18 de agosto de 1931 aparece por primera vez, recopilado, el esfuerzo de cada uno de los revolucionarios, pues previamente a su elaboración, se realizaron varios intentos de reglamentación del artículo 123, ya entendidos de las enseñanzas de los constituyentes; el más importante y que mayor influencia dejó sentir en la anterior y en la actual legislación laboral, fue el proyecto formulado, durante la época en que fue Secretario de Gobernación, por el licenciado Emilio Portes Gil, proyecto que lleva su nombre. Este proyecto fue resultado de una discusión llevada a cabo en

una convención de obreros y patrones y en la que se trataron los problemas de trabajo con toda amplitud y con libertad de criterio.

Debido a algunos excesos del proyecto se hizo imposible adoptarlo. Sin embargo fue tomado en cuenta, por la Comisión Legislativa de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, para redactar el anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Destaca en la legislación laboral el principio que determina la duración indefinida del contrato de trabajo, siempre y cuando subsistan las causas y materias que le den origen, no estando permitida su disolución sino por motivos razonables determinados por la misma legislación. Se transcribe el artículo 35 de la Nueva Ley Federal del Trabajo para apreciar dicho principio:

"Las relaciones de trabajo pueden ser por obra o por tiempo determinado, o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado."

Es claro el señalamiento de que el principio de la duración en la relación laboral es por tiempo indeterminado, constituyendo la excepción los contratos por tiempo fijo, para obra determinada o a prueba, debiendo ser demostrados los dos primeros por el patrón ante la Junta; el contrato a prueba, carece de validez en nuestra legislación, pues desde el inicio de la prestación de servicios, el trabajador adquiere los derechos que consigna la ley laboral en su favor, mientras subsista la materia prima en el trabajo, y si el patrón despide al trabajador al término fijado en el contrato a prueba, subsistiendo el trabajo, tal despido se considera injustificado, concediéndosele al trabajador el derecho para que ejercite las acciones de reinstalación o de indemnización, como está previsto en el artículo 48 de la ley laboral, que dice:

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

vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo."

Es en esta legislación laboral, de 1º de mayo de 1970, donde se implanta un sentido social más amplio, que es señalado en el artículo 2º al decir:

"Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones."

Al respecto, la Exposición de Motivos nos indica: "Las finalidades de la legislación del trabajo señaladas en los artículos 2º y 3º se resumen en las siguientes: La finalidad suprema de todo ordenamiento jurídico es la realización de la justicia en las relaciones entre los hombres, y por tratarse del derecho del trabajo, se habla de la justicia social, que es el ideario que forjaron los Constituyentes de 1917 en el artículo 123. Con base en esa idea, se establece que el trabajo es un derecho y un deber social, que no es un artículo de comercio, porque se trata de la energía humana de trabajo, que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia."

Es pues reflejo claro de los antecedentes que fijaron los Constituyentes de 1917, la creación de la justicia social, las garantías de que debe gozar el trabajador para el perfecto desarrollo de su labor ante la empresa, para que se reivindiquen a su favor y se nivelen las fuerzas de la producción, a fin de que pueda obtener mayores beneficios por su trabajo y pueda obtener mayor estabilidad en el mismo.

CAPÍTULO SEGUNDO

*Causales de la rescisión del contrato o de la relación de trabajo
con responsabilidad para el patrón.*

a). *Naturaleza jurídica de la rescisión del contrato o de la relación de trabajo.*

Para clarificar el significado de los conceptos que existen definiendo la rescisión, analizaremos lo que dicen al respecto diversos autores, en materia laboral, así como definiciones de autores especializados en materia civil.

El autor civilista que nos da una clara definición de lo que significa la rescisión, es el maestro Ernesto Gutiérrez y González, que nos indica: "La rescisión es un acto jurídico unilateral, por el cual se le pone fin, de pleno derecho (sin necesidad de declaración judicial) a otro acto, bilateral, plenamente válido, por incumplimiento culpable en éste, por una de las partes." (*)

El mismo autor nos explica: "En derecho mexicano como se verá, basta que se constate por la parte que no cometió el hecho ilícito, y se lo notifique fehacientemente al que incumplió, para que *ipso jure*, (por el mismo derecho) termine el contrato. Esta rescisión puede operar tanto en el campo del derecho público, como en el privado, sólo que en aquél se ha hecho práctica administrativa el que, antes de rescindir el contrato, dejan que el afectado ofrezca razones válidas que justifiquen su incumplimiento, y si ellas son satisfactorias, no se declara la rescisión; en caso contrario, sí se procede a rescindir el acto que fue plenamente válido."

En resumen, se dice que la rescisión es el poner fin a un contrato bilateral por incumplimiento de una de las partes.

(*) Derecho de las Obligaciones; Pág. 493. Ernesto Gutiérrez.

El maestro Alberto Trueba Urbina, en su diccionario de derecho obrero, nos señala por rescisión como "el acto unilateral por virtud del cual se deja sin efecto el contrato de trabajo". (*)

Nos señala además una importante ejecutoria en que la Suprema Corte dice: "la rescisión del contrato de trabajo puede tener lugar en dos formas; ya porque el patrono separe al trabajador o ya porque solicite de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva la rescisión del contrato. En el primer caso, a partir de la separación terminan las relaciones entre el patrono y el trabajador; en cambio, en el segundo, las relaciones subsisten, hasta que se decrete la rescisión." (Ejecutoria del 2 de mayo de 1935, en el amparo promovido por Paz Pliego Vda. de H.).

El maestro Mario de la Cueva nos define la rescisión de la siguiente forma: "es la facultad que otorga la ley a uno de los sujetos de la relación jurídica para darla por concluída, cuando el otro miembro de la relación comete una falta o incumple en sus obligaciones. Es un derecho que otorga la ley a los sujetos de la relación y suponen los siguientes elementos: un acto o una omisión imputables a uno de los sujetos de la relación, y el acto o la omisión deben ser de naturaleza grave." (*)

La rescisión es una causa por medio de la cual se extingue un contrato o la relación de trabajo.

Se diferencia de la terminación en que ésta es por mutuo consentimiento, pues así como se crea un contrato, se puede dar por terminado con la simple manifestación de las voluntades de las partes, sin que surja ninguna obligación para prolongar, ya que esto iría en contra de la voluntad de las partes contratantes, sujetos de la relación de trabajo.

Cuando esta terminación no es comprobada en los términos del artículo 53 de la ley Federal del Trabajo, se remite al artículo 55 que consigna que el trabajador tendrá los derechos consignados en el artículo 48 si el patrón no comprueba las causas de la termi-

(*) Ob. Cit., Pág. 386, 3ª Ed., Porrúa.

(**) Ob. Cit., Pág. 808.

nación en el juicio correspondiente, derechos que son la reinstalación o el pago de la indemnización de tres meses de salarios, así como los salarios vencidos o caídos y otras prestaciones a que tengan derecho los trabajadores.

b). *Su regulación en la ley.*

La rescisión por justa causa se da cuando es originada por falta o incumplimiento de las obligaciones de una de las partes, siendo estas causas las que enumera el artículo 51 de la mencionada ley, que dice:

“Son causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

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

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

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

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón en sus herramientas o útiles de trabajo;

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

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

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

Estudiando exclusivamente las causales de rescisión del contrato o de la relación de trabajo con responsabilidad para el patrón, reguladas por la Ley Federal del Trabajo, se nota que el trabajador está protegido en su persona, familia, salud y seguridad, tanto física como económicamente, en su condición de componente en la relación trabajo; la ley deposita en él su confianza para elevar las condiciones de vida de la clase trabajadora, condiciones hasta hace algunos años, infrahumanas; a su vez el trabajador deposita su confianza en los legisladores para que éstos le brinden una ley en la que se obtengan mayores beneficios, siempre y cuando el trabajador sepa corresponder con su esfuerzo y dedicación, a las condiciones normales, humanas y justas implantadas por el patrón.

Mejorando la anterior legislación en materia de rescisión, la actual adicionó acertadamente, en las causales de rescisión imputables al patrón, y que están enunciadas en el artículo 47, la obligación del patrón de dar al trabajador un aviso por escrito de la fecha y causas de rescisión o despido, con el objeto de señalar con precisión la causal de despido y la fecha desde que empieza a surtir efectos, disposición ésta que permite al trabajador conocer las causas de su despido y poder hacer valer sus derechos eficazmente, pues el aviso escrito y la causal hecha valer en el mismo, configura definitivamente la rescisión, ya que mientras no se notifique al trabajador, no corre término de prescripción para el ejercicio de las acciones.

Hemos observado que la naturaleza jurídica de la rescisión del contrato o de la relación de trabajo consiste en los conflictos que se suscitan en esta relación, por causas imputables al patrón o al trabajador. Esta naturaleza jurídica en la relación de trabajo con responsabilidad para el trabajador o para el patrón y que le son sancionadas en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo respectivamente, señala la serie de conflictos que puede tener esta relación.

En forma detallada, los artículos 47 y 51 nos indican y dan una clara imagen de los conflictos planteando que el trabajador tiene iguales derechos que el patrón, pero siempre el trabajador ve limitada su manera de actuar ante esta situación, pues al someter su conducta al patrón, la permanencia en su empleo debe ser respetada hasta que el trabajador cambie en la manera de desarrollar sus labores y no desee continuar en la empresa; si al patrón se confiere el poder de mando por virtud de la celebración del contrato de trabajo y al trabajador la sumisión a ese poder, no se debe pensar que de la existencia y ejercicio de tal facultad, se derive el derecho patronal de poder ejercitar el despido cuando mejor lo desee, pues difiere precisamente en que el ejercicio de éste, nace con la celebración del contrato, pero sólo se puede llevar a cabo cuando el trabajador dé motivo o causa justificada para tal despido; pues la forma más frecuente de poner fin a la relación laboral consiste en el despido injustificado.

El maestro Mario de la Cueva lo define así: "se conoce como despido el acto por el cual el patrón hace saber al trabajador que rescinde la relación y, que en consecuencia debe retirarse del trabajo. (*)

Aparicio Méndez reúne en el término resolución, los de despido y rescisión, pues define el despido como "la resolución del contrato por decisión unilateral del patrono o por mandato de la ley cuando se configuran ciertos elementos vinculados a la voluntad del empleador directa o indirectamente". (**)

(*) Ob. Cit., Pág. 813.

(**) La huelga y los derechos jubilatorios en la ley. Pág. 832.

La ley que nos ocupa, en su artículo 48, señala al trabajador que debe solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje ser reinstalado en el trabajo que desempeñaba, en caso de que el despido no se haya podido justificar adecuadamente.

Este procedimiento, contra la estabilidad del trabajador en su empleo, hace decir al maestro de la Cueva: "la permanencia o persistencia de la relación de trabajo, es la esencia de la estabilidad y la exigencia de una causa razonable para su disolución, es la garantía de la misma".

La estabilidad significa para el trabajador la seguridad de la protección jurídica de su empleo, ante la conducta del patrón que arbitraria e injustamente le priva de su quizá única fuente de ingresos.

Es en esta serie de principios donde se vienen a resolver de una manera favorable para el trabajador, la problemática jurídica que existe en la relación laboral que es el contrato de trabajo.

En la actualidad las relaciones entre trabajadores y patrones revisten otro problema que afortunadamente se ha estado resolviendo en favor del trabajador y que consiste en la duración del contrato de trabajo, que puede ser por tiempo indefinido, tiempo fijo o para obra determinada. Decimos que ha sido favorable para el trabajador, pues la ley establece como excepciones estas dos últimas formas de duración, siendo la primera la que está establecida como legal, que garantiza una estabilidad al trabajador en su empleo y poder hacer valer sus derechos en una forma adecuada, derechos establecidos en nuestra legislación laboral como son los derechos de escalafón, los de jubilación y ascenso.

Solamente transcribo las causales de rescisión, con responsabilidad para el trabajador, para percatarnos del grado de responsabilidad que debe observar el trabajador en su empleo, tomando en cuenta que tanto él como el patrón pueden rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad, conforme a lo establecido en el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, responsabilidad condicionada a la forma de dar por rescindido el contrato de trabajo; las causas de rescisi-

sión sin responsabilidad para el patrón detallan los motivos por medio de los cuales se puede despedir al trabajador, situándolos adecuadamente. El artículo 47 de la mencionada ley, enumera las causales de rescisión de la siguiente forma:

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

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

III. Cometer el trabajador contra algunos de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera de 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;

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;

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;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A las causas justificadas para dar por rescindido un contrato laboral, el licenciado J. Jesús Castorena dice lo siguiente: "¿Procede la terminación del contrato en todo caso de incumplimiento en que incurra, bien el trabajador, bien el patrón? La solución que da la ley positiva a este problema es la siguiente: procede la terminación del contrato por incumplimiento siempre que éste sea grave

y de consecuencias, en lo que al trabajo se refiere, positivamente serias, en forma tal que no haya forma de solucionar la diferencia entre las partes. Es así como la ley, en los artículos 121 y 123 de la anterior legislación, (47 y 51 de la actual legislación), ha señalado, con más o menos amplitud, las causas de terminación del contrato por incumplimiento. Cuando las faltas no son de la gravedad a que se refieren los artículos citados, no se previene la terminación del contrato de trabajo, pero sí la aplicación de medidas disciplinarias de acuerdo con lo que establece el artículo 102, fracción IX, (artículo 423, fracción X de la legislación actual).

“Mientras en el Derecho Común, todo incumplimiento a un contrato puede dar lugar a la resolución de él, en el Derecho Obrero se requiere que el incumplimiento sea grave, previéndose, en cambio, un sistema particular de medidas disciplinarias para las faltas leves, que son también casos de incumplimiento a algunas de las obligaciones que derivan del contrato de trabajo.” (*)

(*) Tratado de Derecho Obrero, Primera Ed., Pág. 223.

CAPÍTULO TERCERO

Acciones de indemnización y cumplimiento del contrato o de la relación de trabajo.

- a). Término para ejercitarlas.
- b). Cuando el patrón niega el despido y ofrece el trabajo al actor.
- c). Disposiciones en el artículo 845 de la Ley Federal del Trabajo, cuando el patrón se niega a acatar el laudo que condena al demandado a cumplir el contrato de trabajo y sus consecuencias.
- d). Criterios.

Acciones de indemnización y cumplimiento del contrato o de la relación de trabajo.

El criterio que prevalecía anteriormente, de que en los despidos correspondía al trabajador probar que era despedido injustificadamente, era erróneo, siguiendo el principio de que el que afirma, está obligado a probar; principio equivocado, pues al trabajador le es sumamente difícil probar tal despido, y porque la negativa del patrón en el sentido de no haber realizado el despido, entraña la afirmación de un hecho positivo, pues si no despidió hubo incuestionablemente abandono, resultando más humanitario y más conveniente que esta prueba forme parte de las que están a cargo del patrón, solución que vino a plantear la presunción *juris tantum* en favor del trabajador que ejercita las acciones provenientes del despido; es así como se crea la presunción del despido, siempre y cuando el trabajador manifieste que ocurrió, estando a cargo del patrón la carga de la prueba del abandono o de la causa de rescisión que pretenda hacer valer.

En el artículo 123 en su fracción XXII se le concede derecho al trabajador para exigir el cumplimiento del contrato de trabajo o el pago de una indemnización de tres meses de salario cuando se ve despedido de su trabajo.

A este respecto, el maestro J. Jesús Castorena formula la siguiente cuestión: ¿Tiene esos mismos derechos el trabajador cuando abandona el servicio justificadamente? (falta de probidad, malos tratos, etc.). La cuestión se vuelve discutible. El precepto da el derecho, imponiendo al patrón una u otra obligación, a elección del trabajador, cuando habla del despido; en cambio, cuando se refiere al abandono, dice: "Igualmente tendrá esta

obligación, cuando el obrero se retire del servicio...”, y como la obligación que precede al texto transcrito es la de indemnizar con el importe de tres meses de salario, gramatical e ideológicamente; el constituyente, según las reglas de interpretación jurídica, estableció en favor del trabajador que abandona la ocupación justificadamente, el derecho a una indemnización de tres meses de salario. O lo que es lo mismo, no tiene facultad de exigir el cumplimiento del contrato.” (*).

Cuestión interesante que se ve resuelta en las ejecutorias dictadas por la Suprema Corte, pero que han estado supeditadas a los compromisos creados por sus integrantes, tal y como lo critica el maestro A. Trueba Urbina, respecto del cambio de jurisprudencia modificada en la ejecutoria de Oscar Cué explicando: “como consecuencia de la política del momento, y no por otra cosa, se consideró oportuno hacer concesiones a la clase capitalista que siempre se presta obsecuente para el fortalecimiento del régimen que detenta el poder público, y de la noche a la mañana del día 25 de febrero de 1941, en la ejecutoria de Oscar Cué, se modificó la jurisprudencia anterior hasta constituir otra nueva en los fallos que le siguieron, revelando su función eminente de fuente de derecho, pues en el fondo reformaba el texto de la Constitución y menospreciando el espíritu de sus autores con teorías civilistas inaplicables en la especie.” (**)

A continuación transcribo la ejecutoria de 29 julio de 1936 dictada en el amparo de Gustavo Adolfo de la Selva, que establecía la obligación de reinstalar a los trabajadores despedidos injustificadamente:

“Reinstalación de trabajadores. Si un trabajador ha sido despedido injustificadamente, la ley le concede dos acciones: la de reinstalación y la de pago de tres meses de salario, y a veces se opta por ésta en razón de que el despido puede originar que el trabajador no se sienta ya contento o no esté de acuerdo, precisamente por lo injustificado del despido, en continuar traba-

(*) Ob. Cit., Pág. 237.

(**) El Nuevo Art. 123, Pág. 248.

jando en la empresa; pero no es posible admitir que un patrono esté autorizado para no aceptar el laudo que le ordena reinstalar al obrero, ya que con esto se contrariaría el espíritu del derecho del trabajo, pues no puede entenderse que el legislador haya querido garantizar los derechos del obrero y al mismo tiempo haya dejado la posibilidad de que los patronos dejaran de cumplir sus obligaciones correspondientes. Así pues, la Cuarta Sala de esta Suprema Corte ha concluido que la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución se refiere a un caso diverso de aquél en que los trabajadores demanden la reinstalación, pues de lo contrario, se haría nugatorio el derecho concedido en la fracción XXII, y por igual razón, no pueden invocarse para los casos de reinstalación las disposiciones de los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo (artículo 845 modificado de la Nueva Ley Federal del Trabajo), que reglamentan en parte los mandatos contenidos en la fracción XXI del artículo 123 constitucional, pero no los previstos en la fracción XXII, cuando el obrero ha optado por la reinstalación. Tomo XLIX, Selva, Gustavo Adolfo de la, pág. 681; Sandoval, Roberto A. 2193; LIII, Olivares, Everardo, 1262; LXII, Cantú, Lucas, 639; Huasteca Petroleum Co. 1541." (Segunda parte del apéndice al tomo LXXVI del semanario judicial de la Federación, Jurisprudencia definida de la Suprema Corte, México, Antigua Imprenta Murguía, 1944, pág. 1332.)

A continuación transcribo la ejecutoria de Oscar Cué, mencionada anteriormente: "Reinstalación de trabajadores, los patronos pueden negarse a ella, pagando daños y perjuicios.

"Por obligación de hacer debe entenderse la prestación de un hecho, y en esta clase de obligaciones, la ejecución forzosa es imposible. La reinstalación en el trabajo es una obligación de este tipo, y por lo mismo, su ejecución forzosa es imposible; por eso es que un patrón puede negarse a cumplirla pagándole al trabajador daños y perjuicios, según el espíritu de la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución Federal que estatuye que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el

importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto; y dicha fracción XXI con la XXII del mismo precepto constitucional, se complementan entre sí y no se refieren a casos diversos, toda vez que cuando conceden al trabajador el derecho de exigir el cumplimiento forzoso del contrato de trabajo, o bien el pago de los daños y perjuicios, y por otra parte, cuando se dice que el patrono puede negarse a acatar el laudo de la Junta o a someter sus diferencias al arbitraje, en los casos de cumplimiento del contrato de trabajo, se está subordinando el derecho del trabajador a la naturaleza de las obligaciones cuyo cumplimiento se exija, y es claro que ni el legislador ni el juzgador pueden llegar a hacer cumplir obligaciones de imposible realización, ni tampoco se puede dejar al trabajador sin la justa compensación por la negativa del dador del trabajo, a cumplir con la obligación de hacer, ya contraída. Tomo LXVII, Cué Oscar, pág. 2044; LXXV, Cia. Terminal de Veracruz, S. A., 4766; Cia. del Ferrocarril Sub-Pacífico de México, 9383; LXXVI, Briseño, Guadalupe, 2467; LXXVIII, Cia. Industrial de Parras, S. A., 1305." (Apéndice de Jurisprudencia al Semanario Judicial de la Federación, Quinta Epoca, México, Antigua Imprenta de Murguía, 1955, página 1649).

Es en estas ejecutorias donde se ve la diferencia sobre un mismo problema, diferencia que va en contra del trabajador, pues en esta última ejecutoria se establece que el trabajador que haya solicitado su reinstalación y no quiera el patrón admitirlo, se concretará éste, a liquidarlo en los términos establecidos, o sea pagarle la indemnización de tres meses de salario y la responsabilidad resultante reglamentada en el artículo 845 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, cuando la Junta al conocer un juicio en que el trabajador solicite su reinstalación, no conformándose con la opción de la indemnización de tres meses de salario, ésta tiene la obligación de atender su solicitud, si se encuentra ajustada a derecho, de condenar al patrón a la reinstalación, y si el patrón no hiciera caso de la resolución, en un plazo breve, se inicia el procedimiento de ejecución en que las autoridades de la Junta de Conciliación y Arbitraje por medio del Actuario, deben de

proceder a la reinstalación, diligencia en la que estando presente el trabajador y el patrón o el representante de éste, en la que el Actuario da fé de dicho acto y en caso de negativa del patrón, se debe hacer uso de la fuerza pública, para el debido cumplimiento de dicha diligencia.

Las jurisprudencias que a continuación transcribo, resultan interesantes, reglamentando una el término para dictar el laudo condenatorio y otra reglamentando la indemnización:

"Si un trabajador demanda la indemnización constitucional, por despido injustificado del trabajo, en lugar de la reinstalación, así como el pago de los salarios caídos de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, (artículo 48 de la actual legislación), tal pago debe concretarse al tiempo transcurrido desde la fecha en que se presente la demanda, hasta la en que termina el plazo que la ley señala a las Juntas para resolver en definitiva o sea el término de 54 días que la Suprema Corte ha establecido como legal para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje resuelvan sobre los conflictos que se le presenten." (Apéndice al Tomo LXIV del Semanario Judicial de la Federación, Págs. 1071, 1072).

La anterior tesis es aplicable cuando el trabajador demanda en vez de la reinstalación, la indemnización constitucional.

Otra tesis en materia de indemnización, es la que fué dictada en la ejecutoria de Aurora Mercadillo, el 1º de febrero de 1935, la cual establece que el trabajador tiene derecho al pago de los salarios caídos, regulándolo de la siguiente forma:

"El trabajador que rescinde el contrato de trabajo por causa imputable al patrón, si tiene derecho a que se le pague por concepto de indemnización, el salario correspondiente al tiempo que dure la tramitación del negocio, de conformidad con el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo (artículo 48 de la Nueva Ley Federal del Trabajo), pues el caso en que el trabajador da por rescindido el contrato de trabajo, es análogo al en que es despedido,

toda vez que se producen los mismos efectos, esto es la ruptura por culpa del patrón, del contrato de trabajo; por consiguiente, existiendo la misma razón debe aplicarse el mismo precepto legal, pues no sería justo que se conceda una indemnización cuando el trabajador se ve privado de su trabajo por haber sido despedido y se niegue, cuando el trabajador, con derecho, se separe del trabajo por causas imputables al patrón."

a). *Término para ejercitarlas.*

En resumen, las acciones de indemnización o cumplimiento de contrato, consagradas en el artículo 123 en su fracción XXII, son exclusivamente en favor del trabajador, pues él estimará cual solución conviene a sus intereses, si aceptar la indemnización o luchar por la reinstalación.

El término para ejercitar dichas acciones, es el de dos meses, atento lo dispuesto en el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo:

"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."

En esta disposición de carácter procesal, es clara la interpretación, pues indica que las acciones exclusivamente en el caso de despido, se pueden ejercitar en el término de dos meses a partir de la fecha del despido.

En resumen, partiendo de la base de que la fracción XXII tutela conflictos de orden jurídico, diferenciándose de los conflictos de orden económico tutelados en la fracción XXI del artículo 123, es lo que diferencia el gran número de confusiones que existe entre los investigadores de esta rama del Derecho, pues varias veces se han preguntado el porqué existe una indicación que va en contra de otra, dado que la fracción XXI reglamenta la obligación por parte del patrón de indemnizar al trabajador y la fracción XXII tutela la voluntad del trabajador a ejercitar la

acción de cumplimiento del contrato, o la relación de trabajo, o el optar por la indemnización constitucional.

El maestro Alberto Trueba Urbina señala: "Una característica especial de la acción procesal del trabajo cuando se intenta contradictoriamente, es soslayar su extinción; por ejemplo, si se ejercita simultáneamente la reinstalación o cumplimiento del contrato de trabajo y la indemnización constitucional que implica ruptura del contrato de trabajo, la Junta de Conciliación y Arbitraje y los tribunales de la burocracia, disuelven el binomio en favor de la reinstalación por ser más beneficiosa para el trabajador en cuanto conserva su estabilidad en el empleo, conforme a la teoría del artículo 2º de la Nueva Ley. (*).

La fracción XXI del artículo 123 resulta inaplicable a los conflictos jurídicos, en virtud de que en estos casos no se faculta a las partes a que acepten o rechacen el laudo de las Juntas y como sabemos los conflictos jurídicos, son aquéllos que surgen de la interpretación o aplicación de un derecho, precisamente los que se tutelan en la fracción XXII del artículo 123, en tanto que los conflictos de orden económico, son aquéllos que nacen originados por el cambio de las condiciones económicas.

Para que las acciones se puedan ejercitar en el término señalado en la legislación, al momento del despido, el trabajador debe recibir un escrito en el que conste el motivo de su separación; dicho escrito debe ser firmado por el trabajador o poner su huella digital. A partir del día siguiente a la del despido, al trabajador le empieza a correr el término de dos meses para ejercitar las acciones correspondientes.

En relación con la legislación anterior, al trabajador se le concede un mes más para poder ejercitar las acciones consagradas en la fracción XXII del artículo 123. Esa ampliación del término favorece al trabajador para precisar el tipo de acción que va a ejercitar, y poder reunir las pruebas suficientes para la diligencia que las requiera.

(*) Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Pág. 215.

A continuación transcribo una importante tesis que se aplica a los conceptos anteriormente expresados:

“Es cierto que la Suprema Corte ha establecido que si un trabajador que se dice despedido demanda el pago de la indemnización constitucional de tres meses de salarios y en la audiencia de demanda y excepciones cambia dicha acción por la de cumplimiento de contrato, si para esta fecha ha transcurrido el término de un mes (en la actual legislación laboral es de dos meses dicho término), la nueva acción está prescrita; pero tal criterio no tiene aplicación en el caso de que habiéndose demandado el cumplimiento del contrato inicialmente, al allanarse el patrón a la reinstalación, el trabajador opta por dar por rescindido el contrato por actos imputables al patrón, y demanda el pago de indemnización que le corresponde, porque independientemente de que esta última acción tenga fundamento o no, es claro que el hecho en que se funda y a partir del cual corre el término de prescripción es distinto del despido que sirvió de base a la inicialmente intentada. Amparo Directo 5797/54. Resuelto el 5 de abril de 1956.”

b). Cuando el patrón niega el despido y ofrece trabajo al actor.

Cuando el patrón niega el despido y el trabajador se ve imposibilitado a probar que sí hubo tal despido, al trabajador le resultaría desventajoso optar por seguir luchando por tal reinstalación, pues al ofrecerle el trabajo nuevamente el patrón, ya no serían las mismas condiciones de cordialidad establecidas, y aunque percibiere el mismo salario, ya no estaría en la misma categoría y ventaja de aprovechar las oportunidades de escalafón para seguir progresando; todo ocasionado por los empresarios que actúan de tal forma ante los trabajadores que se han atrevido a demandarlos ante los tribunales.

La Suprema Corte ha manifestado el inconveniente de continuar con las relaciones forzadas entre trabajador y patrón, en los siguientes términos: "No es admisible ni conveniente, por otra parte, que estando distanciados uno de otro (el patrono y el obrero), por motivos que puedan ser múltiples y graves, continúen sin embargo en una relación forzada que perjudicaría el equilibrio y la armonía que deben existir entre el capital y el trabajo, para la mejor producción; por último, aparte de lo antijurídico y monstruoso que sería ejercer violencia en las obligaciones de hacer, la reinstalación pedida equivaldría a considerar el contrato de los trabajadores con el carácter de vitalicio, cosa que conduciría a los extremos condenados por el artículo 5º constitucional que prohíbe que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre." (Semanario Judicial de la Federación, Tomos LXVII, página 2044; LXXV, página 8468; LXXVIII, página 1305; LXXXII, página 4621, LXXXVIII, página 1769,

y XCII, página 801. Tesis de jurisprudencia firme número 893, Apéndice al tomo CXVIII, página 1649.).

Según mi apreciación, es en consideración al tema que nos ocupa, una solución acertada que satisface ampliamente los criterios de ambas partes en el proceso laboral, pues para la mejor armonía entre las relaciones obrero-patronales, no hay como una relación libre de represalias y rencores que existen en esa clase de conflictos.

Sin embargo cuando el patrón persiste con su negativa de reinstalar al trabajador, la solución que da el pago de los tres meses de salario es benéfica para el trabajador, pues se libera de una relación de trabajo que redundaría en su perjuicio al ser presionado en una forma agobiante para la realización de su jornada laboral.

- c). *Disposiciones en el artículo 845 de la Ley Federal del Trabajo, cuando el patrón se niega a acatar el laudo que condena al demandado a cumplir el contrato de trabajo, y sus consecuencias.*

Las disposiciones que establece el artículo 845 de la Ley Federal del Trabajo son aplicables en los casos que reglamenta la fracción XXI del artículo 123 constitucional, según se observa:

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

- I. Dará por terminada la relación de trabajo;
- II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
- III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y
- IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarse hasta que se paguen las indemnizaciones.

"Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado "A" de la Constitución."

Al establecer la indemnización de tres meses de salario por parte del patrón y la responsabilidad que le resulte del conflicto, encuadra o tipifica un conflicto de orden económico que es ocasionado dentro de las relaciones de trabajo, como lo señala la jurisprudencia que a continuación transcribe:

"Si la fracción XXI autorizara al patrón, en todo caso, a no

someterse al arbitraje de la Junta o a no aceptar el laudo, cuando el trabajador exija su indemnización por accidente sufrido en el servicio, o por haber contraído una enfermedad profesional, podrían los patronos, para eludir el cumplimiento de esa obligación, manifestar que no se sometían al arbitraje de la Junta, ya que en ese caso no tendrían sino responsabilidad limitada, pago de tres meses de salario y la responsabilidad del conflicto, fijada en los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo (artículo 845 de la actual legislación), responsabilidades que son menores a las que corresponden a los riesgos profesionales." (Semanao Judicial de la Federación, Tomo L, página 1418).

Si el patrón no desea someter sus diferencias al arbitraje, debe manifestarlo precisamente antes de contestar la demanda, facultad concedida en la fracción XXI del artículo 123, pues de hacerlo posteriormente resultaría extemporáneo, ya que por virtud de la contestación de la demanda, el demandado se habría sometido tácitamente al arbitraje.

Cuando el patrón se niega a acatar el laudo pronunciado en la Junta condenándolo en las condiciones establecidas, debe atenerse a lo que condenare la Junta para evitarse los procedimientos de ejecución citados.

El problema planteado se resuelve con la ruptura de la relación de trabajo o sea la terminación del trabajo dictada por la Junta con el pago de los tres meses de salario, el pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarse, y la responsabilidad que se le fije al patrón en el conflicto, conforme a lo dispuesto en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo:

"Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior, consistirán:

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

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones."

Sin embargo, estas indemnizaciones sólo proceden cuando el patrón, en el caso del artículo 845, se niega a acatar el laudo pronunciado en la Junta ante un conflicto de carácter económico provocado por causas diversas a los despidos injustificados, sobre lo cual el maestro Alberto Trueba Urbina señalaba en su proyecto declaratorio de ley constitucional lo siguiente:

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

"La reforma vigente es inobjetable, conserva el sentido revolucionario o social del derecho del trabajo. Con más o menos palabras dice lo mismo que nuestro proyecto de reforma de 1948; tratándose de las acciones obreras de cumplimiento de contrato, el patrón no podrá negarse al arbitraje o desobedecer el laudo de la Junta. Es decir, la fracción XXI es inaplicable a los conflictos jurídicos, pues de lo contrario implicaría desconocimiento de la jurisdicción del trabajo en conflictos individuales." (*)

El maestro Trueba indica claramente que la fracción XXII encuadra conflictos de carácter jurídico en su observación, y en consecuencia, la fracción XXI tutela conflictos de carácter económico.

(*) Ob. Cit., Pág. 252.

d). *Criterios.*

El criterio que prevalece en los tratadistas del Derecho del Trabajo, es el luchar por la reinstalación cuando se es despedido injustificadamente, pero se ve limitada esta lucha por el régimen de excepciones en que se desenvuelve la sociedad, pues teniendo en consideración que el principio constitucional era proteger al trabajador contra los abusos de los patrones, se ve invalidado por las facultades que se le conceden a los patrones, como indica el maestro Trueba Urbina:

"En el punto que nos ocupa los constituyentes crearon en favor de los trabajadores el derecho absoluto de reinstalación o acción de cumplimiento del contrato de trabajo, cuando fueran víctimas de despidos injustificados; sin embargo, casi cincuenta años después, el legislador de nuestra hora, cauto frente al radicalismo del mandamiento original, lo modifica al encomendarle a la ley ordinaria (fácilmente cambiable) la facultad amplísima de determinar los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato de trabajo mediante el pago de una indemnización. La inamovilidad o estabilidad obrera pierde la majestad de principio constitucional, pues la ley secundaria puede "válidamente" crear un régimen de excepciones; la tesis de la delegación de poder que entraña es contraria a la teoría pura de la Constitución, cuyas normas fundamentales sólo pueden limitarse por otras de la misma categoría y nunca por leyes inferiores." (*)

La visión clara de los acontecimientos que provocan los cam-

(*) Ob. Cit. Pág., 245.

bios, como describe el maestro Trueba Urbina, esclarece el campo de opiniones que critican las concesiones de los legisladores en la actualidad, delegando en leyes secundarias atribuciones que crean un régimen de excepciones en nuestro derecho, y más aún declarándolas con el carácter de "válidas", puestas en vigor presionados por los compromisos contraídos.

El problema que se suscitó en la jurisprudencia dictada en el caso de Oscar Cué, de que los patrones se pueden negar a la reinstalación de los trabajadores pagándoles daños y perjuicios, aduciendo que la obligación de hacer se debía entender como la prestación de un hecho y en esa clase de obligaciones, la ejecución forzosa es imposible, resultando una interpretación que se debe enfocar exclusivamente a la fracción XXI del artículo 123 Constitucional y no relacionarlo con la fracción XXII, pues son casos conflictivos que han quedado ya aclarados.

Igualmente observamos que si el artículo 845 de la Ley Federal del Trabajo nos indica que cuando el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado en la Junta, condenándolo al pago de una indemnización y a la responsabilidad resultante del conflicto, y establece además que las disposiciones contenidas en ese artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, se entiende que dicho procedimiento es sólo en los casos de un conflicto económico, y no de un conflicto de los que se consignan en la fracción citada que son de orden jurídico.

Considerando que la Suprema Corte manifestó que la ejecución de un hecho en los casos de las obligaciones de hacer, resultaba una ejecución forzosa, siendo imposible esta realización, dice el maestro Trueba Urbina:

"En torno a la relación entre trabajador y patrón se han suscitado controversias a fin de determinar su naturaleza jurídica: unos sostienen la teoría contractualista y otros la relacionista. La teoría contractualista se originó en la tradición civilista, pues los códigos civiles reglamentaban el contrato de trabajo, en el cual imperaban los principios de igualdad de las partes y de autonomía de la voluntad; pero a partir de la Constitución Mexicana de 1917 el concepto

de contrato cambió radicalmente convirtiéndose en un contrato evolucionado, como dijo el constituyente Macías. No se cambió el nombre, pero en el fondo ya no hay propiamente un contrato en el que imperen aquellos principios, sino que por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen al trabajador, de manera que es la ley la que suple la voluntad de las partes para colocarlas en un plano de igualdad. Por ello sostenemos que el contrato de trabajo es un *genus novum* regido por normas laborales de carácter social distintas del derecho de las obligaciones de la legislación civil. La teoría relacionista fue expuesta por Wolfgang Siebert allá por el año 1935 en el apogeo del nacional-socialismo en Alemania. Para diferenciarla del contrato se estimó que la relación es acontractual, gobernada por el derecho objetivo proteccionista del trabajador, consistiendo la misma en la incorporación del trabajador a la empresa, de donde deriva la prestación de servicios y el pago de salario. Esta teoría no contó con el apoyo de la mayoría de los juristas, porque si la relación de trabajo es acontractual, tan sólo podría aplicarse el derecho objetivo en favor del trabajador.

“Entre la relación y el contrato, como dice Cabanellas, vuelve al escenario la tantas veces discutida prioridad entre el huevo y la gallina. La relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios. Por ello, el derecho del trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato o relación laboral, así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes superar las normas proteccionistas del derecho objetivo en beneficio del trabajador; una vez garantizados los derechos de los trabajadores que se establecen en las leyes, así como las ventajas superiores a éstas, que se consignan en los contratos colectivos de trabajo, queda una zona libre de autonomía en los contratos individuales para pactar condiciones superiores a la ley o al contrato colectivo. Es por esto que entre el contrato y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser substituído

por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral." (*)

Los anteriores conceptos expresados por el tratadista mencionado, nos revela claramente el ideario a seguir en los procesos laborales, una protección completa a los intereses del trabajador, pues no se puede imaginar que las ventajas logradas con los sacrificios del trabajador, resulten modificadas en su contra, con el transcurso del tiempo, por las ejecutorias dictadas por la Suprema Corte, pues las opciones que ha pretendido establecer en favor del trabajador han resultado de beneficio para el patrón. El tratadista antes mencionado nos manifiesta: "Las razones aducidas por la Cuarta Sala para negar la ejecución forzosa tratándose de reinstalación, no pueden ser más insubstanciales y opuestas al sentimiento tutelar que en favor del obrero priva en el nuevo derecho. Equiparar las obligaciones civiles a las de carácter laboral, es sencillamente desconocer la naturaleza incompatible de estas obligaciones, como absurdo es afirmar que el ejercer violencia en la reinstalación, equivaldría a considerar al trabajador con carácter vitalicio." (**).

Respecto a lo expuesto a través del presente trabajo referente a la clasificación de los conflictos en que se diferencia la aplicación de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional en los casos de no someter sus diferencias al arbitraje y el de la reinstalación o indemnización, respectivamente, el maestro J. Jesús Castorena dice: "Casos en los que se aplica el artículo 123 fracción XXI, de la Constitución. Desde hace tiempo se viene sosteniendo en nuestro medio jurídico la diferencia entre los conflictos de orden económico o de reglamentación, como los hemos llamado nosotros y los conflictos individuales de trabajo; a últimas fechas se ha sustentado el criterio de que la puerta de escape que ofrece la disposición legal que comentamos, cobra eficacia únicamente en los conflictos de reglamentación; de ninguna manera en los conflictos jurídicos.

"Esa conclusión, sin embargo, no es suficiente para resolver

(*) Nueva Ley Federal del Trabajo, Pág. 27, Ed. Porrúa, 4ª Ed.

(**) Obra citada. Pág. 250.

los más graves problemas que ofrece la cuestión. Dentro de los conflictos jurídicos se cita el de cumplimiento de contrato individual de trabajo, cuando por determinación del patrón se interrumpe la prestación de servicios, o sea el caso de despido. En nuestro concepto, al caso especificado anteriormente de aplicación de la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, debe añadirse todo conflicto de orden individual o colectivo, jurídico o de reglamentación, en el que se discuta la existencia misma del contrato de trabajo; sencillamente, porque cuando se exige el cumplimiento del contrato de trabajo en toda su amplitud (por despido), la obligación que se va a imponer al patrón no es una sola, sino que son todas las obligaciones provenientes del contrato de trabajo, y en párrafo distinto habremos de analizar las consecuencias jurídicas que la condena de cumplimiento de contrato puede tener para el patrón, no nada más desde el punto de vista patrimonial, sino principalmente desde el ángulo de la relación personal a que da lugar el contrato de trabajo.

"En resumen, en nuestro concepto, la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, tiene aplicación en dos casos: uno general, representado por todos los conflictos de reglamentación; otro particular, en los que se discute la existencia misma del contrato de trabajo." (*)

Es clara la interpretación que nos da el tratadista, al indicarnos los casos en que procede la aplicación de la fracción XXI, que, ya habiendo apreciado la clara diferencia expuesta, no se debe relacionar con las acciones de reinstalación o cumplimiento de contrato y la de indemnización, consignadas en la fracción XXII del artículo 123.

(*) Tratado de Derecho Obrero, Pág. 240.

CAPÍTULO CUARTO

Caso Práctico.

Solución.

El caso llevado a cabo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje por Arroyo y Rivas, José, en contra de los Ingenieros Mariano Hernández Moedano y Felipe Neri España, demandando el cumplimiento del contrato de trabajo en base a la acción de reinstalación prevista en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, el pago de los salarios que se vencieren durante la tramitación del juicio, el pago de los salarios extraordinarios, los descansos obligatorios, reparto de utilidades y demás responsabilidades que le resultaren del conflicto.

A su vez, los coodemandados Ingenieros Mariano Hernández Moedano y Felipe Neri España contestaron la demanda negándola en todas sus partes, aduciendo que el actor había abandonado la negociación en forma furtiva ya que le habían reclamado la desaparición de unos materiales.

Considero que la gran mayoría de casos en que se ve involucrado un despido injustificado, los trabajadores no dieron motivo para incurrir en responsabilidad señaladas en las causales de rescisión, pero en cambio, los patrones son los que por motivos de preferencia le dan el trabajo a sus amistades sin importarles los años de antigüedad de los trabajadores en su empleo, los despiden sin la menor consideración, sin atender las mínimas necesidades de éste, que se ve desamparado por lo injustificado del despido.

En el caso que nos ocupa, el trabajador demanda todas las prestaciones que la ley le otorga, basándose en hechos reales, como lo fue el despido. Las prestaciones que solicita son el pago de los salarios vencidos, la responsabilidad en que incurrió el patrón por lo injustificado del despido, la reinstalación.

El patrón, en el presente caso, recurre, para justificar el des-

pido, a denunciar ante la Procuraduría de Justicia, a fin de hacer constar que el trabajador le ha sustraído determinada mercancía de la factoría, sustraído herramientas del trabajo y que le ha girado cheques posteriormente a la fecha de su separación del trabajo, y que según el patrón, le ha causado perjuicios de carácter económico; la mayoría de imputaciones en casos similares, carecen de veracidad, pues para justificar esos hechos, se consiguen testigos que sin conocer los hechos, afirman decir la verdad. Es de observarse que en la mayoría de las defensas ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la parte afectada, en el presente caso es el patrón, recurre a todos los medios, aunque no sean legales, a fin de demostrar que la responsabilidad en el conflicto procede en contra de la parte contraria.

En el caso que tratamos, el trabajador percibía un salario de \$400.00 semanales y como compensación mensual percibía la cantidad de \$600.00. En la audiencia de demanda y excepciones, la parte demandada negó lo conducente al salario, atribuyéndole una cantidad menor, y en la práctica, lo referente al salario, en ocasiones no se puede probar por falta de recibos, y como el arreglo de las retribuciones solamente las conocen el patrón y el trabajador, no se cuenta con métodos para probar cuando sea requerido, dado el carácter privado en que se arregla dicho convenio.

Es de tenerse en cuenta que el trabajador fue despedido injustificadamente y en la época en que sucedió, no existía la reforma laboral consistente en la obligación por parte del patrón, de dar al trabajador un aviso por escrito de la causa o causas de rescisión, como lo prescribe el artículo 47 *in fine* de la Ley Federal del Trabajo, razón por la cual se debió probar el despido por parte del trabajador, pudiéndose probar dicho hecho con el testimonio de dos testigos, pues en el presente caso se carecía de contrato de trabajo, por lo que se reclamó el otorgamiento de dicho contrato por escrito en la demanda inicial, misma que se reprodujo en la audiencia de demanda y excepciones.

El curso que se le dio a la demanda interpuesta por el quejoso, fue normal, excepto de las probanzas en lo relativo a las compensaciones por laborar tiempo extraordinario, pues no pudo comprobar dicho hecho, debido a las contradicciones en que incu-

rrieron los testigos, no por la falsedad del hecho de laborar el tiempo extraordinario, sino a las presiones a que son sometidos por los abogados del demandado durante el interrogatorio.

La reinstalación del trabajador pedida inicialmente por éste, era justificada, pues analizando las circunstancias que motivaron el despido, resultó que fue injustificado, no habiendo motivo que configurase las causales de rescisión invocadas por el demandado sin responsabilidad para éste, y analizando las causales invocadas por el patrón, encontramos que la responsabilidad del trabajador por falta de probidad y honradez, la Junta estimó que carecía de veracidad dicha causal. En relación a la causal que reglamenta las faltas del trabajador por más de tres días consecutivos, inicialmente invocada, los coodemandados se allanaron a tal reclamación y solicitaron de la Junta se señalara fecha para la reinstalación, para que se procediera a tal diligencia, por conducto del C. Actuario.

Con las consideraciones observadas en el proceso, aportadas por ambas partes, se procedió a condenar a los demandados a la reinstalación del actor con el salario que devengaba antes del despido, al pago de los salarios caídos y al otorgamiento por escrito del contrato de trabajo.

Para los efectos de la reinstalación, y considerando a lo establecido en el artículo 842 de la actual legislación laboral que señala: "Los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos su notificación. Las partes pueden convenir en las modalidades del cumplimiento.", se procedió a la reinstalación del trabajador en la categoría que venía desempeñando, y quedando asentado en las constancias del proceso, con la fe del C. Actuario que acudió a la diligencia.

El artículo 848 señala que transcurrido el término señalado en el artículo 842 y a petición de la parte que obtuvo favorable el laudo, y no habiéndose cumplimentado, el Presidente de la Junta dictará auto de requerimiento y embargo. A su vez, el artículo 489 nos señala que si el C. Actuario encuentra resistencia de las partes para el debido desempeño de sus labores, podrá solicitar el uso de la fuerza pública y aun romper las cerraduras del local en que se deba practicar la diligencia señalada.

REPUBLICA DE CHILE - MINISTERIO DE INTERIORES

DECLARACION DE INTERIORES

Yo, el Sr. [Nombre], de edad [Edad] años, con domicilio en [Domicilio], declaro que [Contenido de la declaración]

En fe de lo cual, yo, el Sr. [Nombre], he firmado esta declaración en [Lugar] a los [Día] de [Mes] de [Año].

[Firma]

Yo, el Sr. [Nombre], de edad [Edad] años, con domicilio en [Domicilio], declaro que [Contenido de la declaración]

desde el primero de agosto de 1967. Que al terminar sus labores el 27 de julio de 1968, entregó la negociación a un sobrino del Ingeniero Mariano Hernández Moedano por órdenes de éste, haciéndole saber que a partir de tal fecha ya no tenía trabajo, porque debía dárselo a su sobrino. Que el demandado se abstuvo de pagarle el tiempo extra laborado de las 17:00 a las 22:00 hrs. diariamente y aun cuando el Ingeniero Hernández Moedano le ofreció liquidárselo, nunca cumplió con tal promesa; que no habiendo dado razón para su separación, demanda su reinstalación en su trabajo de Administrador de la Negociación y de los salarios que dejó de percibir por culpa de la parte demandada. Que demanda el pago de participación de utilidades que la demandada se abstuvo de hacerlo, reclamando por tal concepto \$3,000.00. Que laboró los descansos obligatorios que se le remuneraron con salario ordinario, demandando la diferencia existente. Que la compensación de \$600.00 mensuales, obedeció a que además del trabajo contratado, le fue confiada la firma de la misma para que pudiera comprar mercancías y hacer pagos relacionados con la negociación, a través de los Bancos, Nacional de México y Nacional Monte de Piedad, pero sin que se le hubiese pagado tal compensación; que en marzo de 1968, se le pagaron \$600.00, sin pagársele el resto de tal compensación durante la ejecución del trabajo, por lo cual reclama el pago de tal prestación, con deducción de la cantidad que recibió. Que fue asegurado en el Instituto Mexicano del Seguro Social dos meses después de la iniciación de labores, y a capricho de los demandados, exigiendo la rectificación correspondiente para no ser privado de las prerrogativas a que tiene derecho de acuerdo con las Leyes de la Materia.

2o.—En la audiencia de demanda y excepciones la parte actora reprodujo su demanda inicial. El coodemandado señor Ingeniero Mariano Hernández Moedano, contestó la demanda negándola en todas sus partes, así como la procedencia de las prestaciones que se le exigen y los hechos en que la misma se funda. Que efectivamente el actor principió a laborar sus servicios en la fecha que indica como encargado de la renovadora de llantas de su propiedad, como encargado de la misma, devengando un salario de \$400.00 semanarios, trabajando sólo la jornada legal, no siendo cierto que

se le cubriera la compensación de \$600.00 mensuales tal y como afirma. Que no era cierto que mientras laboró hubiera sido con honradez, ya que supo posteriormente por los compañeros de trabajo del actor, que éste se apoderó mensualmente del material utilizado en la factoría, como lo es el hule, por valor de \$3,000.00 que se llevaba a un taller de su propiedad, y que durante la Semana Santa de 1968, se apoderó de una plancha eléctrica para vulcanizar cámaras, con un valor de \$800.00. Que el actor laboró exclusivamente la jornada de trabajo legal, y aun menos tiempo, ya que se presentaba generalmente a las once de la mañana y concluía a las 17:00 hrs. para atender el taller de su propiedad. Que no era cierto que al terminar sus labores el 27 de julio de 1968, hubiera entregado a un sobrino de él la administración de la Negociación, ya que en tal fecha no tenía laborando a su servicio a ningún sobrino ni le entregó en tal fecha ni en ninguna el puesto que venía ocupando, siendo la verdad que en tal fecha el actor abandonó, en forma furtiva la factoría al hacérsele saber que se estaban investigando los hechos anteriormente narrados por lo cual debía presentarse a la Agencia del Ministerio Público correspondiente, abandonando su trabajo sin comunicarlo a persona alguna. Que jamás trabajó tiempo extra sino que como quedó dicho laboraba inclusive menos tiempo de la jornada legal. Que no se separó al trabajador por lo cual era impropcedente la reinstalación y pago de salarios caídos; que la Empresa no obtuvo ganancias de utilidades, independientemente de que esta Junta era incompetente para conocer de tal concepto de reclamación. Que no era verdad que hubiese laborado los descansos obligatorios ya que en el negocio no se labora en tales ocasiones independientemente de que no precisa cuales fueron los días que laboró. Reiteró que negaba que se le cubriese al actor una compensación mensual de \$600.00 además de su salario semanal, reconociendo que se le confió la firma del ingeniero Mariano Hernández Moedano abriéndose dos cuentas en los Bancos Nacional de México y Nacional Monte de Piedad para la compra de mercancía en materia prima para el funcionamiento del negocio, habiendo hecho el actor mal uso de tales cuentas por lo cual fueron canceladas en marzo de 1968, no obstante lo cual el actor libró cheques con posterioridad a su cancelación, causando a los demandados daños de carácter económico, ya que se vieron obligados a

cubrir los títulos de crédito relativos, habiéndose presentado denuncia al respecto ante la Procuraduría General de Justicia de la Nación. Insistió en que no se le había asignado la cantidad de \$600.00 mensuales como compensación. Que el actor fue inscrito en el Seguro Social, desde que principió a laborar. Opuso las excepciones de falta de acción, la de oscuridad en la demanda, la de incompetencia de esta Junta para conocer del reparto de utilidades y *ad-cautelam* la de prescripción con fundamento en los artículos 328 y 329 de la Ley Federal del Trabajo. Reconvino al actor exigiendo la rescisión de su Contrato de Trabajo que lo ligaba con los demandados, por falta de probidad y honradez y por faltas injustificadas a su trabajo. Insistió en que el actor en el principio había sido contratado el primero de agosto de 1967 para encargarse de la Planta Renovadora de Llantas propiedad de los demandados con salario de \$400.00 semanarios; y que desde la fecha de iniciación de sus servicios, sustrajo de la Planta sistemáticamente materia prima que se llevaba a un negocio de su propiedad ubicado en las calles de Violeta, estimándose en \$3,000.00 el importe de tales materiales. Que igualmente por informes de sus compañeros de trabajo, se supo que se apoderó de una plancha eléctrica para vulcanizar Cámaras con valor de \$800.00. Que a partir del 30 de mayo de 1968 y hasta el 25 de julio del mismo año, se autorizó a sí mismo notas que amparan una considerable cantidad de llantas y materia prima, con valor de \$2,879.95 cuyo pago se reclama. Que a partir del 27 de julio de 1968, abandonó la Negociación sin dar ninguna explicación al respecto, por lo cual a la fecha incurrió en faltas injustificadas a sus labores, siendo por tanto aplicable la fracción X del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo, así como las causales de rescisión previstas por las fracciones II y XVI de la propia disposición legal. El coodemandado señor Felipe Neri España, contestó la demanda en términos similares, negando que el actor tuviese derecho a las prestaciones cuyo cumplimiento exige, reconociendo la fecha de iniciación de servicios del actor, y salarios percibidos, sin la compensación de \$600.00 a que se refiere. Negó que sus servicios hubiesen sido satisfactorios, ya que incurrió en las faltas de probidad a que se ha hecho mención anteriormente, que laboró exclusivamente la jornada legal y a un menor tiempo; que el actor abandonó su trabajo por habersele hecho notar actos ilegales

que cometió. Que carecía de derechos a ser reinstalado y a percibir los salarios caídos correspondientes, ya que no fue despedido, que los propietarios del negocio no percibieron ganancias independientemente de que no se había seguido el procedimiento establecido por el artículo 100-0 de la Ley Federal del Trabajo, razón por la cual no tenía derecho a participación de las utilidades; negó que hubiera laborado los días de descanso obligatorio, y que se le hubiese ofrecido el pago de una compensación de \$600.00 mensuales, siendo cierto que se abrió a su favor una cuenta corriente en las instituciones bancarias a que se refiere, haciendo mal uso de tales cuentas en los términos expresados por el coodemandado Ingeniero Mariano Hernández Moedano. Que fue inscrito en el Seguro Social desde la iniciación de sus labores. Opuso la excepción de falta de acción, de oscuridad en la demanda, incompetencia de la Junta y *ad-cautelam* la de prescripción con fundamento en el artículo 328 y 329 de la Ley Federal del Trabajo.

3o.—En la audiencia de demanda y excepciones respecto a la reconvención planteada, la parte actora en la misma reprodujo tal reconvención. La demandada en la reconvención y actora en el principal, negó al Ingeniero Mariano Hernández Moedano derecho y acción para hacer valer tal reconvención, exigiendo la rescisión del contrato a que alude, ya que tal contrato es inexistente. Por otra parte y habiendo reconocido ambos demandados en el principal la prestación de servicios, el Ingeniero Mariano Hernández Moedano sin derecho y sin acción para demandar tal rescisión de Contrato a sabiendas de que la relación contractual era con ambos coodemandados, no la podía alterar y menos autofacultarse como Representante del Ingeniero Felipe Neri España, ya que éste no le otorgó mandato para tales efectos. Reconoció la fecha de la contratación e iniciación de servicios, así como el salario convenido, pero agregando que se le estipuló una compensación mensual de \$600.00. Que era falso que hubiese sustraído materiales de la Planta Propiedad de los coodemandados, y que fuera propietario del negocio a que se refieren. Que efectivamente se abrieron a su nombre las cuentas bancarias que se mencionan, para el pago de adquisición de mercancías y funcionamiento comercial del negocio, realizando por órdenes del reconveniente la compra de 2,580 llantas de medio

uso siendo vendedor el señor Rafael Muñoz, con valor de \$59,524.00, extendiéndose con tal motivo diversos cheques girados por el actor en el principal, pagándose los dos primeros y sin que hubiera fondos para pagar el tercer cheque por \$15,000.00, simulando entonces el Ingeniero Hernández Moedano un embargo mercantil, y presionándose al señor Rafael Muñoz para que redujera el precio de las llantas lo que se consiguió a la suma de \$50,000.00, a gestiones suyas, recogiendo entonces el ingeniero Hernández Moedano los cheques insolutos, y firmando a cambio diversas letras de cambio para cubrir la cantidad insoluta. Que era falso que se hubiera apoderado de la plancha eléctrica para vulcanizar cámaras, aclarando que tal plancha, por órdenes del ingeniero Hernández Moedano, se llevó a la fundición "A" Hernández, costando su reparación \$525.00. Que pagó de su bolsillo y que se le ofreció reembolsarle sin que hasta la fecha se haya recogido la plancha de referencia. Que era falso que se hubiere autorizado diversas notas amparando materiales, sino que se vendió por su conducto estando al servicio de los demandados al señor José Luis Arroyo Valdez propietario del negocio ubicado en la casa 21 de las calles de Violeta en esta ciudad, tales materiales y llantas de medio uso. Que era falso que hubiese abandonado sus labores por haber incurrido en hechos delictuosos, siendo también improcedente por tal motivo la reconvencción hecha valer, sin que en el caso fuese aplicable la fracción X del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo, así como las demás disposiciones legales invocadas por no haber incurrido en faltas de probidad, honradez, amagos, injurias o malos tratamientos, y por no haber faltado a su trabajo y menos más de tres veces en el lapso del primero de agosto de 1967 en que principió a laborar, y el 27 de julio de 1968, ya que nunca faltó a sus labores, siendo también por tales razones inaplicables las fracciones II y XVI del propio artículo 121, insistiendo en que realizó la entrega de la Negociación, la cual fue recibida por el C. Alejandro Hernández, primo hermano del ingeniero Mariano Hernández Moedano. En la audiencia de ofrecimiento de pruebas, las partes ofrecieron las que estimaron pertinentes, y desahogadas las que fueron declaradas desiertas por la Junta, continuando el trámite del juicio por todas sus partes se remitió el expediente a efecto de que fuera formulado el dictamen respectivo.

CONSIDERANDO

I.—Este Grupo Especial Número Cuatro de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del D. F., es competente para conocer del presente conflicto, de conformidad con lo ordenado por la fracciones XX y XXXI Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con los artículos 334 fracción IV 338 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, por lo que al mismo le corresponde su resolución.

II.—Dados los términos en que quedó planteada la litis, o sea reconocida por los coodemandados la existencia del vínculo contractual de carácter laboral que los ligó con el hoy reclamante, pero negando la existencia de despido, afirmando que fue el actor quién a partir del veintisiete de julio de 1968 abandonó sus labores por su propia voluntad, sin haber sido objeto del despido que alega, sería a cargo de la parte demandada la prueba para el efecto de demostrar el abandono de trabajo a que hizo referencia en su contestación dada a la demanda. Ahora bien, al efectuarse la audiencia de ofrecimiento de pruebas, cuyo acta corre agregada a fojas 76 a 78 de los autos, el apoderado de los demandados textualmente expresó que se allanaba a la reclamación hecha por el actor consistente en la reinstalación en el puesto que venía desempeñando, solicitando que la Junta se sirviera señalar día y hora para que por conducto del C. Actuario el actor fuera reinstalado en el puesto de referencia. Ahora bien, debe hacerse notar que la parte demandada al contestar la demanda, negó expresamente que el actor devengase el salario a que se refiere en su escrito inicial de reclamación, ya que éste expresa que percibía un salario de \$400.00 semanarios, más una compensación mensual de \$600.00. Al contestarse la demanda, los coodemandados reconocieron exclusivamente que el actor percibía un salario de \$400.00 semanarios, pero sin que se hubiese pactado, y en consecuencia hubiese recibido el reclamante en su demanda, la compensación de \$600.00 mensuales a que se refiere en su demanda. En tales condiciones, no puede considerarse que al actor se le ofreciere reintegrarse a sus labores en los mismos términos y condiciones en que lo vino haciendo, de acuerdo con las afirmaciones hechas por la parte actora en su demanda inicial, al negar el salario que ésta afirma percibió el recla-

mante a cambio del trabajo contratado. Por tales razonamientos, no puede considerarse que en el caso opere la inversión de la carga de la prueba para el efecto de que la parte demandada debe demostrar que el reclamante percibió efectivamente, sólo el salario a que se refiere en la contestación dada a la demanda, con tanta mayor razón, cuanto que ambos coodemandados al absolver las posiciones que les fueron articuladas, el señor ingeniero Mariano Hernández Moedano, al contestar la posición 12 que le fue formulada insistió en negar que el salario del actor fuese de \$550.00 semanales, por lo cual no aceptaba la reinstalación ofrecida a José Arroyo Rivas, ya que su salario era sólo de \$400.00 semanales. A su vez el coodemandado Felipe Neri España al contestar la posición número 11 y 12, fue declarado confeso ficto respecto de los hechos relativos, teniéndose por cierto que afirmó que el salario percibido por el actor era de \$400.00 semanales, careciendo de disposición para reinstalarlo en sus labores con su salario verdadero de \$550.00 semanales. Por lo considerado, y para que en el caso pudiera operar la inversión de la prueba para el efecto de que la parte actora debiese demostrar el despido alegado, se dice hubiese, sería necesario que la parte demandada demostrase que efectivamente el salario percibido por el actor era el que se expresa en la contestación dada a la demanda, o sea de \$400.00 semanarios, a efecto de que se considerara que la reinstalación ofrecida era en los mismos términos y condiciones en que el actor vino desempeñando sus servicios con los coodemandados. Analizando las diversas probanzas ofrecidas y rendidas por la parte demandada, nos encontramos en primer lugar con que las diversas documentales ofrecidas como pruebas visibles de fojas 40 a 75 de los autos, no se refieren para nada al despido alegado ni tampoco al salario percibido por el actor, ya que la única prueba al respecto que pudiese considerarse con tales condiciones, es el aviso de inscripción al Instituto Mexicano del Seguro Social, visible a fojas 75 de los autos, misma que fue objetada por la parte actora, y en la que se hace constar que el actor percibía el salario de \$44.66 diarios, pero tal documental es de fecha 7 de agosto de 1967, y que a juicio de esta Junta no es apta para demostrar el salario efectivamente percibido, ya que no se exhibió contrato de trabajo por escrito celebrado con el actor, y la falta del mismo en los términos de Ley, sólo puede perjudicar al

Patrón; rindió también la confesional del reclamante visible a fojas 105 de los autos, la cual no aporta elementos de convicción favorables a la parte demandada, toda vez que el absolvente al contestar las posiciones que al respecto le fueron articuladas, insistió en los términos del escrito de demanda, o sea que percibía un salario de \$400.00 semanales, más una compensación. Por último, con la inspección desahogada a fojas 106 y 107 de los autos, tampoco se demuestra por la demandada cual era el salario percibido efectivamente por el reclamante ya que el C. Actuario que en la misma intervino, hizo constar que teniendo a la vista nóminas de raya de la demandada, en el renglón correspondiente a José Arroyo Rivas, aparecía que devengaba un salario de \$175.00 semanarios, más \$25.00 semanarios por concepto de varios, más \$50.00 semanarios por compensación de tiempo extraordinario, haciendo un total de \$250.00 semanarios, salario que no coincide ni con el expresado por la parte actora en su demanda, ni por la demandada en la contestación que proporcionó a la misma. Por tales consideraciones, debe concluirse que la reinstalación o reanudación del actor en sus labores ofrecida por la parte demandada al actor, no fue en los mismos términos y condiciones en que lo vino haciendo, razón por la cual no opera la inversión de la carga de la prueba, para el efecto de que el actor demostrara el despido alegado siendo por tanto la demandada quién se encuentra obligada a demostrar el abandono de labores alegado.

III.—Al respecto cabe hacer notar que el coodemandado ingeniero Mariano Hernández Moedano al contestar la demanda, afirmó que el actor había abandonado sus labores el día 27 de julio de 1968, y que independientemente de tal hecho, había incurrido en diversas faltas de probidad al disponer indebidamente de materiales y herramientas, para aprovecharlos en un negocio de su propiedad, reconviniendo al actor en el principal por el pago de las cantidades de \$3,000.00, \$800.00 y \$2,869.95. A su vez el coodemandado ingeniero Felipe Neri España, produjo la contestación a la demanda hecha valer en su contra, en términos similares o sea que las faltas de probidad hechas valer en contra del actor, no fueron invocadas como causal del despido, sino que exclusivamente al respecto se reconvino al actor por el pago de las cantidades de que dispuso

indebidamente por concepto de materiales y herramientas de las que dispuso en su provecho. Para demostrar los extremos de sus afirmaciones, la demandada rindió exclusivamente la prueba confesional del reclamante, desahogada a fojas 105 de los autos, mediante la cual el actor reconoció que demandó reinstalación en el puesto que venía desempeñando y que se le ofreció tal reinstalación en la audiencia de fecha 11 de enero de 1969, pero insistiendo en que el salario que le fue asignado fue de \$400.00 semanales, más una compensación. Por lo expresado, cabe concluir que la parte actora, se dice la parte demandada, no demostró el abandono de trabajo alegado, procediendo en consecuencia condenarla al cumplimiento del Contrato de Trabajo del actor, y en consecuencia a reinstalarlo en el puesto que venía desempeñando, con el salario de \$550.00 semanales, y a pagarle salarios caídos a partir del 27 de julio de 1968, hasta que se dé cumplimiento a esta resolución.

IV.—Por lo que respecta al pago del tiempo extraordinario que según afirma el actor laboró al servicio de los demandados, la parte demandada negó que el actor hubiese laborado tal tiempo extra, afirmando que laboró exclusivamente la jornada legal, e inclusive en muchas ocasiones tiempo inferior a la propia jornada legal. La parte actora para demostrar la procedencia de tal prestación, rindió la testimonial de los señores Antonio Reséndiz y Felipe Hernández Vargas. El citado en primer término, afirma que el actor entraba a trabajar a las 8:00 de la mañana y que dejaba de trabajar a las 10:00 de la noche, pero al ser repreguntado por la parte demandada, declaró que laboraba en la Vulcanizadora de su propiedad de ocho a ocho, o sea que con tal respuesta desvirtúa la que a su vez proporcionó al interrogatorio directo, ya que dado el horario de labores que manifestó tener, resulta imposible que se percatara fehacientemente del horario de labores que a su vez tenía el reclamante. El testigo Felipe Hernández Vargas, declaró que veía al actor laborar de nueve a nueve y media, y que terminaba de 8 y media y a veces hasta las diez de la noche. Pero también el ser repreguntado declaró tener un taller de vulcanizador en Santa María la Redonda 254-A, en el cual laboraba de 8 a 10 de la noche, por lo que también con tal contestación, desvirtúa el contenido de las respuestas proporcionadas al interrogatorio directo

que le fue formulado. No habiendo demostrado la parte actora que el reclamante hubiese laborado de día a día y de momento a momento el tiempo extra cuyo pago reclama, procede absolver a los coodemandados de tal concepto de reclamación.

Se demanda también el pago de descanso obligatorio, durante la prestación de servicios, la parte demandada negó la procedencia de tal prestación, afirmando que el actor no había laborado en tales días, por lo cual no se le adeudaba cantidad alguna a este respecto. De acuerdo con lo expuesto, la parte actora debió demostrar que el actor laboró en los descansos obligatorios, ya que tal hecho fue negado por la parte demandada. Pero no habiendo rendido prueba alguna a este respecto, y afirmando la actora en su demanda que tales días le fueron remunerados con salario ordinario, procede absolver a los coodemandados de este concepto de reclamación.

En relación con el pago de reparto de utilidades que exige también la parte actora, no apareciendo demostrado en autos que se hubiesen llenado los requisitos previos que al respecto establece el artículo 100-0 de la Ley Federal del Trabajo, esta Junta se declara incompetente para conocer de tal reclamación.

Por último y respecto a la exigencia del actor para ser asegurado en el Instituto Mexicano del Seguro Social, considera esta Junta que carece de facultades para condenar a este respecto, desde el momento en que la Ley del Seguro Social concede facultades a los trabajadores para exigir ante el propio Instituto su afiliación por parte del Patrón, en caso de que éste no lo haga voluntariamente, dejándose por tanto a salvo sus derechos al respecto para que los haga valer en la vía, forma y términos que estime pertinente.

Debe condenarse a la demandada a otorgar al actor por escrito el contrato de trabajo en los términos de Ley, absolviéndole del pago de las responsabilidades que resulten del conflicto, ya que en la demanda no se precisa en qué consisten tales responsabilidades.

V.—Por lo que hace a la reconvencción formulada en contra del actor, negada la procedencia de la misma, es a cargo de la parte

demandada en el principal, demostrar los hechos constitutivos de tal reconvencción. Para tal efecto, rindió exclusivamente las documentales consistentes en los cheques a cargo del Banco Nacional Monte de Piedad y Banco Nacional de México, así como comunicación suscrita por el Banco Nacional de México, S. A., dirigida al ingeniero Mariano Hernández Moedano, pero sin que tales documentales demuestren las faltas de probidad achacadas al actor, en el principal, independientemente de que respecto de tales documentales, no se hizo valer reconvencción alguna. Tampoco las documentales de fojas 45 a 73 de los autos, son aptas para demostrar que el actor hubiese dispuesto en su provecho de materiales propiedad de los coodemandados, sobre todo si se toma en consideración, que no se demostró que el actor en el principal fuese propietario del negocio que según la parte demandada se encontraba ubicado en las calles de Violeta, taller dedicado al recubierto y vulcanización de llantas, el cual en forma sistemática se llevaba materia prima para la fabricación de bandas de hule, recubierto y vulcanización de llantas, además que las documentales que se consideran en forma alguna pueden demostrar que el actor sustrajese del negocio de los demandados tales materiales para su provecho. Procede por tanto absolver al demandado en la reconvencción de las prestaciones cuyo cumplimiento se le exigen.

Por lo expuesto y fundado, y con apoyo además en los artículos 550, y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, es de resolverse y se resuelve:

PRIMERO.—La parte actora probó en parte su acción y la demandada justificó en parte sus excepciones y defensas.

SEGUNDO.—Se condena a los señores ingenieros Mariano Hernández Moedano y Felipe Neri España, a cumplir el Contrato de Trabajo del trabajador José Arroyo y Rivas, y en consecuencia a reinstalarlo en el trabajo que vino desempeñando en los mismos términos y condiciones, y a pagarle salarios caídos a partir del 27 de julio de 1968 hasta ser efectivamente reinstalado, con base en el salario de \$550.00 semanarios; y a otorgarle por escrito el contrato de trabajo respectivo.

TERCERO.—Se absuelve a los propios coodemandados del

pago de descansos obligatorios, aseguramiento en el Instituto Mexicano del Seguro Social y de las demás responsabilidades que resulten del conflicto.

CUARTO.—Se absuelve a los codemandados del pago del tiempo extra que se les reclama.

QUINTO.—Esta Junta se declara incompetente para conocer del pago de reparto de utilidades.

SEXTO.—Se absuelve al trabajador señor José Arroyo y Rivas de la reconvención en su contra formulada por el ingeniero Mariano Hernández Moedano, demandando la rescisión del Contrato de Trabajo del actor en el principal por falta de probidad y honradez, faltas injustificadas de asistencias, y pago de \$3,000.00, \$800.00 y \$2,879.95.

SEPTIMO.—NOTIFIQUESE PERSONALMENTE A LAS PARTES.

CONCLUSIONES

I. Es conveniente elaborar un estudio detallado, realizado por autoridades, investigadores del Derecho obrero y representantes de los sectores obreros y patronales, a fin de que, lo que le corresponde a los trabajadores por importe de indemnización constitucional, se vea incrementado con beneficios para el trabajador, consiguiendo que esta indemnización ampare un periodo mayor a los tres meses de salario como pago, además de la responsabilidad que le resulte al patrón del conflicto.

II. Deben realizarse esfuerzos para que los gobiernos cuiden de los intereses de la clase trabajadora y velen por su estabilidad, pues la retribución que obtiene el trabajador de la prestación de sus servicios constituye el único medio de subsistencia para él y su familia. Con la intervención del Estado, se evita que la falta de empleos aumente el número de desocupados, perjudicando al progreso de la nación.

III. Cuando las condiciones dentro de la relación laboral están en desventaja para el trabajador y llega a ocurrir un despido injustificadamente, ante la opción de escoger la acción constitucional que más le convenga, consideramos preferible que el trabajador se decida por la indemnización, pues de esa manera se evitaría continuar con una relación forzada que se le impondría como castigo por haber reclamado las prestaciones que le corresponden, de acuerdo a la ley.

IV. La legislación laboral no es parte del derecho privado sino del derecho social, según la mística de los constituyentes de 1917; no es una norma que subordina, sino que protege, integra y reivindica beneficios en favor del trabajador, debiéndose tomar en

consideración estos principios para regular el procedimiento en dichas condiciones, a fin de que se tutelen fielmente y de una manera eficaz, los intereses de los trabajadores.

V. El derecho de estabilidad de los trabajadores asume forma jurídica dentro del derecho social, cuando el trabajador solicita ante la Junta de Conciliación y Arbitraje su reinstalación o su indemnización, conforme al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, reglamentado por la norma constitucional del artículo 123 en su fracción XXII.

VI. Es en lo reglamentado por la fracción anterior cuando se debe cumplir con la reinstalación o pagar el importe de la indemnización, pero no se recurre a ella cuando el patrón se ha negado a someter sus diferencias al arbitraje, como está establecido en la fracción XXI del artículo 123 Constitucional.

VII. Debe quedar establecida la diferencia en la aplicación de las fracciones XXI y XXII del artículo 123, pues mientras la primera se refiere a dar solución a los conflictos económicos, la segunda se concreta a solucionar conflictos de orden jurídico como es la rescisión del contrato de trabajo.

VIII. El artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo concede al trabajador, en su beneficio, un término mayor, de dos meses, a fin de que el trabajador ejercite las acciones a que tiene derecho.

IX. La obligación que tiene el patrón de dar aviso por escrito de la causal de despido en la relación de trabajo, consignada en el artículo 47 de la Ley laboral es en beneficio del trabajador, pues a partir de esa manifestación, empieza a correr el término de dos meses para que el trabajador intente con precisión la acción de reinstalación o cumplimiento de contrato o la de indemnización, como mejor estime.

X. Cuando el trabajador es despedido injustificadamente y ejercite las acciones enunciadas en la conclusión anterior, se procederá a reinstalarlo en el empleo que desempeñaba, auxiliados en el momento de la diligencia por la fuerza pública en caso de resistencia por parte del patrón.

XI. La relación que prevalece en nuestra legislación laboral

respecto a la duración de ésta, es la que se realiza bajo un contrato por tiempo indefinido, siendo consideradas como excepciones la relación por tiempo y por obra determinados, según las condiciones de la materia, causa o causas que le den origen, cumplimentándose esta relación con la condición de que si vencido el término de esta relación, subsiste la materia que le dio origen, esta relación se prorrogará por todo el tiempo que dure esta circunstancia.

BIBLIOGRAFIA

- Artículo 123. **Alberto Trueba Urbina**. Ed. 1943.
- Constitución de la Cámara de Diputados. Ed. 1970.
- Derecho de las Obligaciones. **Ernesto Gutiérrez y González**. Ed. Cajica.
- Derecho Mexicano del Trabajo. **Marlo de la Cueva**. 1954.
- El Nuevo Artículo 123.— **Alberto Trueba Urbina**. Ed. 1967.
- La Huelga y los Derechos jubilatorios en la Ley. **Aparicio Méndez**.
- Ley Federal del Trabajo. Ed. 1960.
- Nueva Ley Federal del Trabajo. Ed. 1970.
- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. **Alberto Trueba Urbina**. 1971.
- Tratado de Derecho Obrero. **J. Jesús Castorena**.