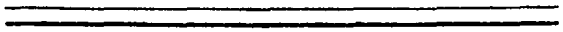


580
2ej.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

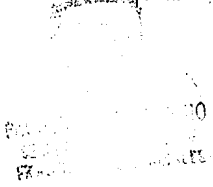


FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y
DE LA SEGURIDAD SOCIAL



“ LA REINSTALACION DE LOS
TRABAJADORES DOMESTICOS ”

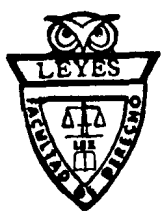


T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

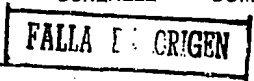
P R E S E N T A :

MARIA DEL ROSARIO NAJERA FLORES



DIRECTOR DE TESIS:

BEATRIZ GONZALEZ DOMINGUEZ





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES:

CON TODO MI CARINO COMO UN TESTIMONIO DE GRATITUD Y PROFUNDO RESPECTO POR SU APOYO, CARINO Y COMPRESION QUE SIEMPRE ME BRINDARON Y CON EL CUAL HE LOGRADO TERMINAR MI CARRERA PROFESIONAL, SIENDO PARA MI LA HERENCIA MAS VALIOSA QUE PUDIERA RECIBIR.

CON ADMIRACION Y RESPECTO.

A MIS HERMANOS:

SAN JUANA, JESUS, ISABEL, CARLOS, CANDELARIA, SANTIAGO, MARIA DE LA LUZ Y RICARDO.

CON TODO MI CARINO.

A HECTOR:

POR DARMÉ SIEMPRE SU APOYO Y AMOR, EL CUAL ME IMPULSO A SEGUIR ADELANTE.

GRACIAS POR SIEMPRE.

I N D I C E

	PÁG.
INTRODUCCION	1
CAPITULO UNO.	
CONCEPTOS GENERALES.	
1.1.- RELACION DE TRABAJO	6
1.1.1.- PATRON	11
1.1.2.- TRABAJADOR	15
1.1.3.- TRABAJADOR DOMESTICO	20
1.2.- RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO	24
1.2.1.- INDEMNIZACION	28
1.2.2.- REINSTALACION	32
1.3.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	36
1.3.1.- EMPLEO	37

1.3.2.- SALARIO	38
-----------------------	----

CAPITULO DOS.

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.

2.1.- DEBATES DEL CONSTITUYENTE DE 1917 Y EL TEXTO ORIGINAL DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL	45
2.2.- EL TRABAJO DOMESTICO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	51
2.3.- REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1962 AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL	55
2.4.- REFORMA DE DICIEMBRE DE 1962 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	71
2.5.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	72
2.6.- REFORMA PROCESAL DE 1980	74

CAPITULO TRES.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR DOMESTICO.

3.1.- JORNADA	80
3.2.- DESCANSOS	84
3.3.- SALARIO	90
3.4.- OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR DOMESTICO	97
3.5.- OBLIGACIONES DEL PATRON	102

CAPITULO CUARTO.

LA REINSTALACION DE LOS TRABAJADORES DOMESTICOS EN LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO.

4.1.- GENERALIDADES DE LA REINSTALACION OBLIGATORIA	109
4.2.- REINSTALACION DE LOS TRABAJADORES DOMESTICOS	113
4.2.1.- ANALISIS DEL ARTICULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	115

4.2.2.- ARTICULO 340 FRACCION II, 341, 343 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	122
4.2.3.- FRACCION IV DEL ARTICULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	127
4.2.4.- CRITICA A LA FRACCION IV DEL ARTICULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	130
4.3.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO COMO PRINCIPIO RECTOR DEL DERECHO DEL TRABAJO	135
CONCLUSIONES	150
BIBLIOGRAFIA	154

INTRODUCCION

En la presente investigación analizamos el derecho a la reinstalación que todo trabajador puede reclamar ante la autoridad laboral competente cuando ha sido despedido en forma injustificada de su empleo. En principio, nosotros consideramos que la acción a ejercer constituye una de las garantías esenciales de la clase trabajadora en nuestro país.

En el primer capítulo, de la tesis, hacemos referencia a una serie de conceptos generales que darán fundamento y servirán de base para toda la investigación.

En virtud de que nuestro estudio es relativo a la acción procesal de cumplimiento de contrato o reinstalación, observamos, que nuestro Pacto Federal y la Ley que reglamenta al artículo 123 constitucional, apartado "A", facultan y dan derecho al activo para demandar el cumplimiento de contrato o una indemnización equivalente al importe de tres meses de salario cuando, a su juicio, ha sido rescindido sin justificación de su empleo.

En el capítulo segundo, evocamos al Constituyente de Querétaro con el objeto de aclarar el origen del derecho en estudio. La Constitución de 1917, consagra la opción a la reinstalación del laborioso sin excepciones, en su numeral 123, apartado "A" fracción XXII. Nos percatamos que, en ninguna otra nuestra Carta Magna alude al trabajo doméstico. Analizamos

la situación de estos operarios, en la primera Ley Federal del Trabajo, es decir, la ley de 1931. También se hace un estudio, en este capítulo, el hecho de que se asientan las razones que tuvo el legislador, en el año de 1962, para reformar el numeral 123, apartado "A", en sus fracciones XXI, XXII y, como consecuencia de la mencionada restauración constitucional, señalamos la que se hace a su Ley Reglamentaria en diciembre del mismo año. Se analiza correlativamente la de 1970, respecto del trabajo doméstico y el derecho a la reinstalación y, por último, precisamos las consecuencias para nuestro tema de la reforma procesal de 1980.

En el capítulo tercero, hacemos mención de las obligaciones que contraen tanto el trabajador doméstico como el patrón, así como las jornadas de trabajo, el salario y los descansos a los que tienen derecho los mencionados en primer término.

En el capítulo cuarto, desprendemos que la opción a la reinstalación es una manifestación del principio rector del Derecho del Trabajo, denominado fundamento de la estabilidad en el empleo. Mediante el estudio del cual, concluimos que se trata de garantizar, a todo laborioso, la facultad a permanecer en su fuente de trabajo hasta en tanto no exista una causa que justifique su despido; acotamos también que, para nosotros, esa causa debe encontrarse prescrita por la ley y, además, debe acreditarse plenamente ante la autoridad laboral.

Realizamos una crítica a la fracción IV, del artículo

49 de la vigente ley aplicable; consideramos que dicho precepto ocasiona que el derecho a la reinstalación se constituya en un acto unilateral, dependiendo de la voluntad patronal.

Analizando el supuesto en el que el activo doméstico hace uso de su opción a la reinstalación, nos encontramos con un mecanismo legal injusto, mediante el cual la permanencia del trabajador en su empleo depende de la voluntad patronal. Es decir, por un lado la fracción XXII del artículo 123 constitucional, apartado "A", así como el numeral 48 de su ley reglamentaria, facultan a todo trabajador que ha sido despedido en forma injustificada, para que pueda demandar la reinstalación en su fuente de trabajo y, de obtener un laudo favorable; el patron que ha sido condenado puede ser eximido de la obligación de reinstalar al actor otorgando una indemnización que la propia ley regula. La situación planteada atenta contra la opción a la reinstalación y la posibilidad de que el laborioso tenga una fuente permanente de trabajo. Es de considerar que el órgano jurisdiccional tiene la facultad, así como la obligación, de cerciorarse de las causas que originan el despido para que no se cometa una injusticia en contra de quien desempeña un trabajo doméstico, tomando en cuenta que una de las directrices de nuestra materia busca proteger y garantizar la estabilidad y permanencia de los activos en su empleo.

El tema de investigación resulta apasionante. El interés por el mismo nace con el seguimiento de los múltiples

problemas y conflictos que aquejan a la clase laborante.

Mediante el presente trabajo, iniciamos una etapa nueva, buscando siempre dignificar a nuestra Universidad y, de alguna manera, consideramos necesario contribuir y participar en forma positiva a la sociedad en la cual estamos inmersos.

CAPITULO UNO

CONCEPTOS GENERALES.

1.1.- RELACION DE TRABAJO.

1.1.1.- PATRON.

1.1.2.- TRABAJADOR.

1.1.3.- TRABAJADOR DOMESTICO.

1.2.- RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO.

1.2.1.- INDEMNIZACION.

1.2.2.- REINSTALACION.

1.3.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

1.3.1.- EMPLEO.

1.3.2.- SALARIO.

1.1.- RELACION DE TRABAJO

El origen y fundamento del estudio, que nos hemos propuesto elaborar y someter a la consideración, lo encontramos en la fracción XXII, artículo 123, apartado "A", de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. La disposición citada, establece la facultad que tiene el trabajador, sin distinción alguna, para demandar el cumplimiento del contrato de trabajo o la indemnización que corresponda de acuerdo con sus intereses, que en la teoría del Derecho del Trabajo se conoce como "reinstalación opcional".

Premisa fundamental de este trabajo, constituye un análisis de diversos conceptos. Así, a continuación analizaremos y definiremos el concepto de relación laboral.

"Relación de trabajo es la vinculación existente entre el trabajador y su empleador, sea éste persona real o jurídica, con exclusión de la existencia o no de un contrato de trabajo y vinculado a los elementos sociológicos rectores de la disciplina jurídica que regula la materia. Es una vinculación de carácter jurídico porque engendra derechos y obligaciones recíprocos, y de carácter personal, porque eleva a un primer plano el elemento humano como finalidad en sí abandonando viejos conceptos de "trabajo-mercancía". (1)

Largas épocas de inquietud social traducidas en huelgas y revueltas más o menos importantes, van perfilando la necesidad de un ordenamiento legal que contemple la situación

de los trabajadores en cuanto elemento humano, es decir, en cuanto a sus vitales y apremiantes necesidades de pan, techo, atención médica y estabilidad.

El Derecho Laboral, va así, imponiéndose poco a poco, llevando desde su origen, como elemento calificador, el carácter protector de sus normas hacia la que Eduard Bolleans llama "la nueva clase".

La relación de trabajo o por trabajo, reconoce venerable tradición. En efecto, sus antecedentes se rastrean en las más antiguas comunidades humanas, medidas claro está, con el patrón de cada época. En efecto, poca o ninguna diferencia había en las primitivas civilizaciones entre el esclavo y el trabajador libre y, una serie de compensaciones económicas, llevaba el primero a la hipotética posibilidad de ser en oportunidades trabajador libre o liberto, y a los segundos, en determinadas condiciones, a perder su condición social y convertirse en trabajador esclavo.

La influencia del medio económico sobre la relación laboral se mantiene durante siglos, haciéndose particularmente pesada no solo para los siervos de la gleba, atados al destino de la tierra que cultivaban, sino también para aprendices artesanos y finalmente para la enorme población fabril que el maquinismo crea a fines del siglo XVIII.

La Ley francesa de 1884 legaliza en el terreno sindical situaciones de hecho existentes y pese a la reacción que provoca en distintos sectores significa el comienzo de un

movimiento legislativo que, en forma muy lenta, con altibajos y aun retrocesos en construcción jurídica que culmina con el sentido de protección hacia el más débil como fundamentación sociológica de toda esta larga peregrinación en busca de justicia.

En esta forma se nota, primeramente, en Inglaterra y luego principalmente en Francia, una reacción hacia las condiciones extremas de las relaciones de trabajo que atenúan las agobiantes jornadas de 15 y 16 horas llevándolas a 13, 12 y aún 10 horas diarias, tratando de asegurar una continuidad de trabajo y un mayor salario, para desembocar finalmente en las actuales instituciones laborales y de seguro social.

Esto quiere decir, que, apartándonos de los conceptos del trabajo-mercancía del liberalismo y del de locación de servicios del Derecho Romano, se llega luego de crisis sociales y prolongadas luchas en busca de un nivel de vida digno, a establecerse una relación de carácter jurídico personal entre el obrero y su empleador. Nos apartamos así en forma radical, del concepto liberal "trabajo-mercancía", en el cual el esfuerzo del hombre era tomado simplemente como elemento de producción, dejándose de lado el elemento humano que el mismo significaba y con ello sus diarios problemas.

La relación de trabajo ofrece características especiales que la identifican, diferenciándola de otras situaciones jurídicas, que si bien crean nexos de trabajo, no pueden ser regidos por el Derecho Laboral.

Dichas características pueden resumirse principalmente en las siguientes:

a) Protector, como fundamentación sociológica, no solo de la relación laboral sino de todo Derecho del Trabajo;

b) Subordinación, como nota constitutiva infaltable e insustituible, pues su ausencia torna al activo dependiente en operario independiente. "La subordinación es la nota característica tipificante del contrato de trabajo y debe entenderse como la posibilidad del patrono de sustituir su voluntad a la del trabajador cuando lo creyese conveniente". Pozzo manifiesta en este sentido que "la subordinación no implica un criterio fijo y determinado, sino que, por el contrario, es flexible y elástico y por ello es precisamente que existen casos de difícil ubicación entre el trabajo autónomo y el dependiente. Es necesario más que precisar el concepto de la subordinación, determinar su naturaleza y sus caracteres". (2)

c) Voluntariedad, su existencia tipifica la relación laboral, distinguiendo el trabajo libre del forzoso, por ejemplo reclusos. En este último caso, claro es que, si bien existe una relación entre el preso y su guardián, esta relación no puede ser regida por el Derecho del Trabajo;

d) Onerosidad, como finalidad económica necesaria, ya que su ausencia debilita grandemente la posibilidad de subordinación;

e) Permanencia, ya que salvo los "trabajos de

changas" su ubicación supone una vinculación estable, aun para los trabajos de temporada; a ese respecto, la Cámara Nacional del Trabajo, Sala V, el quince de junio de mil novecientos sesenta y uno, decía escapan a la normatización de la ley 11.729 las prestaciones fugaces, breves, adventicias o meramente transitorias, pues aquél regimen está inspirado en la idea de permanencia y estabilidad de las relaciones laborales y:

1) La no profesionalidad, ya que la presencia de este elemento es totalmente indiferente para la existencia o no de la relación laboral, si bien puede, en circunstancias especiales adquirir preponderantemente personal, en un nexo intuitu personae en cuya formalización se tiene en vista, de modo fundamental, la persona de quien ha de asumir el papel de trabajador.

Dersch manifiesta, que es una relación de comunidad jurídica personal, basada en la fidelidad y la previsión, que se distingue fundamental y esencialmente del Derecho de las Obligaciones del Código Civil (referencia hecha a la legislación alemana), cuya orientación es exclusivamente patrimonial. En esto consiste propiamente la especialidad de dicha relación.

En definitiva, la relación de trabajo ofrece en la actualidad características propias y distintivas, ubicadas entre las más modernas tendencias en cuanto a la formulación de normas jurídicas protectoras, que convierten a dicha

conexión entre trabajo y capital, en una familiaridad de temple jurídico en cuanto a su respaldo legal y de firmeza personal. Finalmente, humaniza el Derecho, apreciando al hombre como tal y no como mercancía y a su actividad como medio para un armónico desarrollo de la colectividad y no como fin para la prosperidad de sectores reducidos.

En conclusión, la relación laboral, origina un vínculo entre empleados y empleadores que tiene su nota característica en la subordinación de unos y el adecuado derecho de dirección de otros y que generan entre ambos obligaciones y derechos, que caracterizan la bilateralidad de todo deber, regidos por la Ley Laboral desde el nacimiento de dicha referencia, ya sea extinción de la misma, o por cualquiera de las múltiples causas señaladas por la doctrina y contempladas por dicha Ley en cuanto a las diversas consecuencias que las mismas importan para las partes.

1.1.1.- PATRON.

Para Nestor de Buen Lozano, patron "... es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante una retribución." (3)

Observamos que este autor hace referencia a la subordinación que existe en la correspondencia obrero-patronal y, por lo que hace a la retribución, nosotros consideramos que se trata de un requisito esencial para actualizar una

referencia de trabajo, en virtud de que es insuficiente el que existan los sujetos mencionados antes para que esta se configure; consecuentemente, la familiaridad laboral, es decir, la retribución se constituye en una obligación fundamental pero que a la vez deviene en un requisito que dé vida a la relación de trabajo.

La vigente Ley Federal del Trabajo, en el párrafo primero del artículo diez, prescribe que "Patron es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

Consideramos que la Ley es clara y concreta al definir a este sujeto de la relación laboral, ya que efectivamente es el empleador quien utiliza los servicios de los operarios en forma individual o colectiva, además, el primero si puede ser una persona física o moral.

Santiago Barajas manifiesta que "El término patrón, se dice, es de mayor precisión jurídica que otros, tales como empresario o empleador..., por lo que es más concreta la definición que lo cataloga como sujeto del contrato de trabajo que se beneficia directamente del servicio prestado por un trabajador..." (4)

Esta definición, nos aporta un elemento que en forma implícita, se manifiesta en toda relación de trabajo, pues es evidente que patron es el que se beneficia del servicio prestado por un laborioso, cumpliendo con su obligación de retribuirlo.

Roberto Muñoz Ramón concibe al primero como "... la persona física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador."

(5)

De la anterior definición, desprendemos que los servicios que ha de prestar un activo a un dueño deben ser lícitos, además de que el primero que los presta debe hacerlo en forma libre y personal, idea que coincide plenamente con lo expresado en el apartado anterior relativo al concepto de trabajador y abunda en el hecho de que "cualquier persona puede dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito" y, como lo establece el artículo quinto Constitucional, "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento"; ideas con las que estamos totalmente de acuerdo.

En el estudio de esta idea, es preciso hacer referencia al conocimiento de intermediario y establecer las diferencias esenciales de esta noción y el de patron. En su numeral doce, la actual Ley Reglamentaria, establece que "intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patron."

El maestro Alberto Trueba Urbina considera que siempre será intermediario "... la persona que no se beneficie

con los trabajos que se le prestan a otra por quien contrata, por lo que serán responsables frente a los trabajadores los beneficiados que se aprovechen del trabajo contratado por intermediación." (6)

En el supuesto que se alude, podríamos ubicar al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, ya que en materia de colocación de laboriosos, tiene como actividad la de encauzar a los demandantes de trabajo hacia aquellas personas que requieran sus servicios, sin obtener beneficio alguno. Es claro que la diferencia específica, entre patron e intermediario, la ubicamos en el hecho de que aquél resulta beneficiado con la prestación de las labores, mientras que el intermediario unicamente interviene en la contratación de los empleados.

Es preciso referirnos en idéntica manera al concepto de patron sustituto y las consecuencias legales, en la relacion de misma indole laboral, de la substitución de patrón. El maestro Davalos, senala que "La substitución de patrón es la transmision de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoria de nuevo patron con todos los derechos y obligaciones, pasados, presentes y futuros, derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo." (7)

El problema que se nos plantea, es el de determinar si esta figura juridica laboral afecta de alguna manera a los activos y, en principio, consideramos que ello no es posible en

virtud de que los ultimos referidos quedarian en estado de indefension cada ocasion en que hubiera transmision de la propiedad de una empresa. La Ley de la Materia, establece que " La substitucion de patron no afectara las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patron substituido sera solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitucion, hasta por el termino de seis meses; concluido este, substituirá unicamente la responsabilidad del nuevo patron." (articulo 41)

El mismo numeral, antes citado, asienta en su segunda parte, lo siguiente: " El termino de seis meses a que se refiere el parrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitucion al sindicato o a los trabajadores."

La disposicion citada, establecida en el precepto invocado de la Ley referida, resuelve el problema que hemos enunciado. Es de considerar que el enlace laboral tiene la caracteristica de ser permanente, por lo que la solucion que plantea la Ley es acorde con esta particularidad que, genericamente, prevalece en toda relacion laboral.

1.1.2. - TRABAJADOR.

El maestro José Davalos señala que el concepto de

trabajador " ... es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la Ley, ... entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y, en atención a los lineamientos constitucionales, no admite distinciones;... " (8)

Sin duda que el concepto expresado por el maestro Davalos adolece de ciertos elementos, tales como el de que el trabajo debe ser desempeñado por una persona física en forma subordinada y que además ha de ser prestado en forma individual.

Por otra parte, el Instituto de Investigaciones Jurídicas señala que "... el concepto jurídico de trabajador implica un vínculo de jerarquía, elemento gestor de la llamada subordinación, que supone el poder de mandar con que cuenta el patron y el deber de obediencia de aquel." (9)

Habremos de incidir en que la definición antes apuntada omite señalar que el activo presta sus servicios en forma individual y que los mismos deben ser otorgados siempre por una persona física.

La vigente Ley Federal de Trabajo en su artículo octavo establece que " Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado."

Consideramos que la definición legal es la más acertada, pues establece varias características del concepto de trabajador. En efecto, precisa que trabajador es la persona

física, es decir, no admite la posibilidad de que una persona jurídica pueda ser trabajador porque ello sería imposible. También señala que el trabajo se presta en forma personal, de tal manera que si esa labor no se presta en forma personal, la relación semejante indole no puede darse. Señala también, el enunciado legal referido, que la actividad se presta en forma subordinada y respecto de esta última característica, el maestro Mario de la Cueva señala que la relación aludida es "... una relación jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue convenientes para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo."

(10)

Observamos que el tratadista citado, con el cual estamos de acuerdo, considera que la subordinación implica la facultad de dirección, que en la relación laboral, tiene un patrón y el deber de obediencia correlativo que compete al trabajador.

Por su parte Briceno Ruiz, considera que la subordinación es la relación jurídica "... en virtud de la cual el patrono tiene la facultad jurídica de ordenar los trabajos en función de los fines de la empresa y corresponde al trabajador la obligación de cumplir las disposiciones del patrón en la prestación de su trabajo." (11)

Estamos de acuerdo con la idea expresada por el autor citado; considerando que es obligación del trabajador, prestar sus servicios bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados únicamente en todo lo concerniente al trabajo.

En relación con la característica que establece la necesidad de que el trabajo se preste en forma personal, consideramos que es tan importante en la medida en que su análisis esclarece si es laboral o no una relación determinada, al extremo de que "... si el supuesto trabajador no presta por sí mismo los servicios sino que lo hace por conducto de otras personas, necesariamente habrá de concluirse que la relación de que se trata no tiene la naturaleza laboral." (12)

Es de tomar en cuenta que en el supuesto antes mencionado podrían presentarse otras figuras legales; por ejemplo, en lugar de tratarse de una relación laboral, podría nadiarse de un contrato de prestación de servicios. Para evitar situaciones en las que se diluyan responsabilidades patronales respecto de los trabajadores, el legislador ha establecido diversos supuestos en los que, no obstante la condición personal de la prestación del trabajo, se permite, eventualmente, que el trabajador contratado se auxilie de otros trabajadores. Para comprobar la veracidad de lo antes afirmado, el segundo párrafo del artículo diez de la vigente Ley Federal del Trabajo establece que "Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros

trabajadores, el patron de aquél, lo será también de éstos."

La disposición antes citada, pretende incluir y beneficiar a un elevado número de trabajadores y se establece, también, con el objeto de determinar quién o qué persona tiene las obligaciones y facultades patronales para con estos trabajadores.

En este apartado, resulta importante aludir a una serie de ideas relativas al concepto de trabajador, mencionadas por el maestro Jose Davalos. Refiere, este autor, que " ... es toda persona que entrega su fuerza de trabajo y que "... en atencion a los lineamientos constitucionales, no admite distinciones; así se ha reconocido en forma expresa en la Ley, en el artículo 39, segundo párrafo,..." (13)

Coincidimos con la idea antes expuesta, en virtud de que nuestro Pacto Federal no hace distinciones entre los trabajadores; y, por su parte el artículo tercero de la Ley Reglamentaria, del apartado "A", del artículo 123 Constitucional, prescribe en su segundo párrafo que no pueden establecerse distinciones entre los trabajadores "... por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social."

El concepto aludido sobre el particular, es importante para el presente estudio, ya que como veremos más adelante, los trabajadores domésticos se encuentran en una posición que les ocasiona perjuicios y desventajas cuando se encuentran demandando ante la Junta de Conciliación y Arbitraje

el cumplimiento del contrato o acción de reinstalación.

Nosotros definimos al trabajador como la persona física, que en forma personal, presta un servicio subordinado a otra física o moral, mediante una retribución.

1.1.3.- TRABAJADOR DOMESTICO.

Acorde con el numeral 331 de la Ley de la Materia por trabajador domestico se entiende " que son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia. "

Tomando en cuenta este articulo, es esencial la naturaleza del lugar, la actividad y la finalidad que se persigue, así como el lugar que necesariamente ha de ser el hogar, de una persona o familia; la labor de aseo y asistencia sería la actividad; por lo que hace a la finalidad este tipo de servicio que se recibe en el hogar no tiene un móvil de carácter lucrativo.

Si la actividad sirve para fines de lucro, de inmediato deja de ser trabajador doméstico para convertirse en un trabajador sujeto al regimen ordinario. El trabajador doméstico se rige por disposiciones particulares, por ser un regimen especial que no genera un provecho económico.

Su definición etimologica proviene de la palabra latina Domesticus, de Domus: Casa. Doméstico es lo perteneciente a la casa u hogar. Los operarios de ésta

indole estan considerados dentro del apartado "A", que se refiere a los activo que no son empleados por los poderes de la Union y del Gobierno. A pesar de que el laborioso referido desempeña su actividad en la esfera privada de una persona o familia y la actividad que realiza es la de prestar sus servicios personales no esta considerado como empleado de confianza.

Nosotros lo definiremos de la siguiente manera:

" Son aquellos operarios que venden su fuerza de trabajo, no en una fabrica, sino en casa particular "; una de sus características es que no producen mercancía, su energía de trabajo se gasta en un servicio diariamente perecedero, que es consumido o utilizado por el patron y/o la familia contratante.

Una característica co-sustancial a la naturaleza del servicio domestico es el limite que impone a la creatividad y desarrollo personal del activo domestico, dado que los instrumentos de labor como son cocina, escoba, lavadero, etc., no experimentan modificaciones, por lo cual despues de cierto tiempo tiende a transformarse en una actividad rutinaria.

El trabajo domestico remunerado es una de las principales ocupaciones en las que se concentra la población femenina economicamente activa y esta constituida en un 90% por mujeres. A pesar de su gran aporte a la sociedad encontramos que la situacion en que laboran todavia muchas activas del servicio domestico no han rebasado las condiciones de servidumbre de principios de siglo. Esto se puede constatar al

examinar sus condiciones de trabajo, estipuladas en la Ley de la Materia.

En nuestra sociedad, el trabajo se divide entre hombres y mujeres de manera muy marcada, es decir, hay trabajos que se considera que sólo las mujeres los pueden hacer y otros que se cree que solo lo deben hacer los hombres, por ejemplo: la herrería para los hombres y el trabajo de la casa para la mujer, o sea el trabajo domestico. Esto se debe a que la sociedad cree que esta labor especifica va con la naturaleza propia de las mujeres, que su función es estar en sus hogares sin necesidad de ganar dinero, mientras que el hombre tiene la responsabilidad de actuar fuera del hogar para obtener un salario que le permita mantener a su familia.

Enfrentan exigencias distintas con respecto a la forma de laborar lo cual depende de la cultura y las costumbres de la familia para la que trabajan. Reciben en muchos casos, malos tratos y en el mejor de los casos tienen que aguantar el mal humor y los caprichos de los patrones o de los familiares. Existe cierta discriminación por su condición humilde y pertenecientes a otra cultura.

Tanto la situación laboral como las condiciones de trabajo son causa de inestabilidad en el trabajo. El actuar domestico se divide en varias especialidades que son las siguientes:

" ASEO GENERAL.- incluido el de toda el area de la

casa; desde barrer, trapear, sacudir, aspirar alfombras, limpiar vidrios, puertas, cortinas, baños, hasta encerar y pulir pisos y objetos de plata.

COCINERA.- Son los o las encargadas de preparar los alimentos del desayuno, comida y cena mantienen limpia la cocina, hacen los menus, compran el mandado para las comidas y muchas veces sirven la mesa.

RECAMARERA.- Se encarga de mantener limpias las recamaras, desde tender camas, recoger la ropa sucia, limpiar, barrer, trapear, o aspirar los cuartos hasta limpiar los baños.

LAVANDERAS.- Lavan la ropa, desde remojar, desmanchar, tallar, tender, recoger, la ropa seca hasta almidonar.

PLANCHADORA.- Planchan la ropa y algunas veces la guardan.

NINERAS.- Atienden a los niños desde levantarlos, vestirlos, alimentarlos, banarlos, llevarlos y traerlos de la escuela hasta acostarlos y cuidarlos cuando se enferman.

AMAS DE LLAVES O DAMAS DE COMPANIA.- Vigilan que todo en la casa este en orden y limpio, supervisan al personal de servicio, atienden los asuntos personales de los patrones; ejemplo van al banco, pagan cuentas y servicios, hacen compras para la casa, etc. Asisten personalmente a los patrones desde ayudarlos a vestirse hasta acompañarlos a donde vayan; atienden a las visitas en forma personal y ayudan en la administracion de la casa.

MOZO.- Lavan los coches, hacen mandados, compras, reparaciones en general de la casa, desde plomeria, albanileria, electricidad, muebles, etc., mantienen limpias las areas externas de la casa como el jardin, calle, cochera, cuidan a los animales si es que los hay y limpian la puerta de entrada. " (14)

1.2.- RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO.

El maestro De la Cueva indica que por rescisión debe entenderse "... la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones." (15)

De la anterior definicion, con la que estamos de acuerdo, podemos señalar varias características fundamentales de la rescisión de la relacion de trabajo.

En efecto, cuando se alude a que la disolución de la relacion es decretada por uno de los sujetos, podemos agregar que se trata, en consecuencia, de un acto unilateral pues solo se requiere de la conducta de uno solo de los sujetos de la relacion laboral.

Por otra parte, podemos concluir que la rescisión de la relación laboral se trata de un acto potestativo; para llegar a tal conclusion es preciso citar el artículo 46 de la Ley Laboral, el cual dispone que " El trabajador o el patrón

podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad."

Observamos que el citado precepto no indica que los sujetos de la relación laboral "deberán" rescindir la relación por causa justificada; solamente indica que los mismos "podrán" con lo que queda claro que el acto de rescisión es potestativo, es decir, las partes pueden hacer o no hacer uso de la facultad que les concede la Ley.

Por otra parte, como se desprende del penúltimo párrafo del artículo 4/ de la Ley en cita, es un acto formal por lo que hace al patrón pues se encuentra obligado a proporcionar al trabajador el aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión y en caso de que aquél sea omiso en relación a lo antes mencionado, el mismo precepto en su último párrafo indica que la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Consideramos que las anteriores son las características de la disolución de la relación de trabajo.

Similar definición sobre el particular a la del maestro de la Cueva, nos proporciona el tratadista Néstor de Buen, quién indica que "En la terminología de la Ley, se entiende por rescisión el acto, a virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto. Debemos precisar que la rescisión

solo opera con respecto a las relaciones individuales, pero no a las colectivas. La Ley no señala causas, ni procedimientos, para que pueda rescindirse un contrato colectivo de trabajo".

(16).

El autor antes citado agrega que la rescisión sólo opera tratandose de relaciones individuales y no así cuando se trata de relaciones colectivas de trabajo, añadido con el que estamos de acuerdo, pues acudiendo a la Ley de la materia, nos podemos dar cuenta que, en efecto, no existen causas ni procedimientos previstos por la ley para que pueda rescindirse un contrato colectivo de trabajo.

Existen causas de rescisión, previstas por la Ley Federal del Trabajo, imputables a ambas partes de la relación de trabajo. El maestro Trueba Urbina, indica que el vocablo rescisión "... es de abolengo civilista. La terminología laboral del artículo 123, apartado "A", fracción XXII, cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo por parte del patron, utiliza la palabra despido, por lo que es conveniente que en reformas posteriores se sustituya el término rescisión por el de despido." (17)

El mismo autor indica que por lo que hace al artículo 51 de la Ley laboral, debio sustituirse la palabra rescisión "... por la de retiro que es la correcta en derecho de trabajo." (18)

Si observamos con cuidado la fracción XXII, del artículo 123 Constitucional, apartado "A", nos podemos

percatar de la certeza de lo indicado por el maestro Trueba. En efecto, la citada fracción señala que el patrono que despida a un obrero sin causa justificada quedara obligado, a elección del activo, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario y; además, la misma fracción indica que igualmente tendrá la obligación, el patrono, de indemnizar al trabajador cuando este se retire del servicio por falta de probidad del patron o por recibir de él malos tratamientos. Es preciso observar la alusión que se hace a los vocablos retiro y despido. No obstante todo lo antes señalado, creemos que tal análisis es importante para delimitar la terminología de Derecho Laboral, sin embargo, cuando mencionamos el termino rescision, entendemos que es un acto unilateral, potestativo, mediante el cual uno de los sujetos de la relacion disuelve la misma por el incumplimiento en las obligaciones que le corresponden a la otra parte sujeta al vinculo laboral. En síntesis, el hecho de que el maestro Trueba urdina cuestione el origen del vocablo "rescisión", no cambia los efectos que el citado acto ocasiona cuando se lleva a cabo por alguno de los sujetos vinculados en la relación de trabajo.

Para el tratadista Nestor de Buen, "... no es lo mismo que el patron rescinda, a que lo haga el trabajador. En el primer caso, mediante una acción de cumplimiento del contrato se puede mantener viva la relación; en el segundo, esta queda extinguida por el acto de la rescision, subsistiendo unicamente el problema de determinar a quien es imputable la

responsabilidad consiguiente." (19)

Los supuestos aludidos por el autor antes citado, dependen en gran medida de la acción que intente el trabajador; la cual puede fundarse en el artículo 48 de la Ley de la Materia, es decir, de cumplimiento de contrato o indemnización o bien el laborioso podrá separarse de su trabajo en cualquiera de los supuestos en que se actualice una causa de rescisión imputable al patron; cabe mencionar que en este último caso prescriben en un mes las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo y, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 517, fracción II, de la Ley aplicable, la figura jurídica referida corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación. En esta hipótesis, el activo tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del precepto 50 de la Ley que se invoca.

1.2.1.- INDEMNIZACION.

" ...La indemnización es el resarcimiento económico del dano o perjuicio causado. " (20)

La cual puede ser de carácter civil, administrativo, laboral y penal. Procede la primera en caso de incumplimiento de contrato, bien por haberse pactado como clausula penal, o para compensar en todo caso los danos ocasionados y las ganancias impedidas. ASIMISMO la inejecución de las

obligaciones, aun unilaterales, la impone. Por los daños causados por culpa o dolo, sin perjuicio de la pena en casos graves, se responde también y se ha de indemnizar.

La administración pública la realiza previamente en la expropiación forzosa por causa de utilidad pública, con una prima adicional casi siempre. En el supuesto de infracción punible, el autor y sus colaboradores, además de la pena que por el delito o falta les corresponda, están sujetos a la responsabilidad civil consiguiente, simple liquidación de daños y perjuicios.

En el Derecho Laboral, el despido injustificado origina el derecho del trabajador a percibir una compensación regulada generalmente por la antigüedad y el sueldo o jornal del despido.

Ajustada a un término genérico, la indemnización laboral podría definirse como la obligación patronal de otorgar un pago justificado al laborioso, en algunos casos, o a sus familiares en otros, en calidad de reparación económica por un daño sufrido, ya sea en su persona o en su actividad. La cual es, en el lenguaje corriente, la entrega de una suma de dinero equivalente a una parte del salario que ha devengado el activo, para resarcirlo de la falta de ocupación en que se encuentre en un momento dado, debido a causas ajenas a su voluntad; o para atemperar esta circunstancia; por analogía han sido extendidos sus efectos al pago de una compensación por incapacidad o muerte del trabajador, a consecuencia de un

riesgo de trabajo. El derecho a la indemnización es el resarcimiento en beneficio del obrero, por la terminación de la relación de trabajo por ajenas a él.

El pago de toda indemnización laboral responde, por lo tanto, al principio de estabilidad y permanencia en el oficio, atributo actual del llamado Derecho al Trabajo, elevado en varias Leyes Fundamentales a garantía constitucional. La estabilidad en el empleo ha venido a ser una institución jurídica por virtud de la cual el despido injustificado importa la obligación de cubrir una reparación. No puede hablarse de resarcimiento sino cuando existe culpa o dolo; la indemnización admite, por ello, el carácter ilícito del despido y tal ilicitud, admite a su vez, el derecho del trabajador a la conservación del empleo hasta que intervenga una causa que justifique la disolución de un vínculo contractual de cualquier naturaleza. Con esto no pretendemos que el subsanar tenga el carácter de una sanción, sino más bien el de una compensación por la falta de retribución económica cuando sobreviene una separación injusta.

Nosotros definiremos a la indemnización de la siguiente manera: es una especie de resarcimiento de daños a que el patron se encuentra obligado, como se ha expresado, en el caso de que interrumpa la relación de trabajo sin justa causa."

En la ley mexicana desde el constituyente de 1917, quedó como garantía del trabajador el pago de una indemnización

bajo determinadas circunstancias. Se dijo que si un patrono se negaba a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por una Junta de Conciliación y Arbitraje, independientemente de darse por terminado el contrato de trabajo, quedaba obligado a resarcir al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resultase del conflicto. Y otra disposición agrega: " El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber tomado parte en una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga licita, 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 del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su conyuge, 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. " (21)

En resumen, es quizás la legislación mexicana la más liberal en materia de cumplimiento de reparaciones laborales, pero al mismo tiempo la que permite mayor subjetividad en la apreciación jurídica de la obligación patronal. Por esta razón

adoptamos como principio justificante el que expresara en alguna ocasion, Mario de la Cueva; la norma de una indemnizacion laboral, no debe buscarse en las causales que puedan darle origen, sino en el principio rector de toda relacion de trabajo el derecho del operario a permanecer en él mientras no se presenten circunstancias extremas que obliguen a su ruptura. En este sentido reiteramos nuestra idea inicial: la indemnizacion es solo una forma de resarcir al trabajador cuando por causas ajenas a él se ve obligado a desempeñar su actividad ordinaria. Y en este sentido tenemos también el pago de cualquier incapacidad o la satisfaccion por muerte a consecuencia de un riesgo profesional.

1.2.2.- REINSTALACION.

"La reinstalacion no es otra cosa que volver a instalar al trabajador en su antiguo puesto de labores a quien ilegalmente fue separado de él." (22)

Para Mario de la Cueva es " La restauración o restablecimiento del trabajador en sus derechos dentro de la empresa; derechos que son consecuencia de la situacion juridica objetiva creada entre trabajador y patrono, en virtud de la prestacion de los servicios ." (23)

Como institucion garante del derecho a la estabilidad en el empleo, la reinstalacion obligatoria proporciona a los obreros la certeza de que no podran ser despedidos en tanto no

aparezcan un motivo para ello. De esta suerte, frente a los supuestos de despido, el activo cuenta con un plazo de dos meses para demandar de las autoridades, la declaración de la injustificación del despido, que en caso de prosperar, le habilita para decidir entre la indemnización por tres meses de salario o su reinstalación en el trabajo (artículo 48 Ley Reglamentaria). Idéntico derecho asiste al activo a domicilio, si se le suspenden las ordenes de tarea (artículo 329 Ley Laboral).

En el caso de un riesgo de trabajo, el patron reinstalara al obrero a fin de lograr conservar sus aptitudes y reintegrarse a sus labores dentro del año siguiente a la fecha de la determinación de la incapacidad. Este derecho no podra exigirse si el artesano hubiera recibido la satisfacción por incapacidad permanente o total (artículo 498 Ley de la Materia).

No sin serias objeciones y en el afan de flexibilizar un tanto el principio de estabilidad en el empleo, el patron podra eximirse de la obligacion de reinstalar mediante el pago de una indemnizacion mas elevada, en las siguientes situaciones de excepcion que se trate de trabajadores con antiguedad menor de un año; Si a criterio de la Junta de Conciliacion y Arbitraje el diligente, en razon del servicio que ejecuta o la naturaleza de sus actividades, esta en contacto permanente y directo con el empresario, de tal forma que fuera imposible el normal desempeño de laborales; en el caso de laboriosos de

confianza, en el trabajo domestico, o tratándose de activos eventuales (artículo 49 Ley aplicable).

En este sentido, durante las reformas constitucionales de 1962, se adiciono la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución.

La restauracion del trabajador en sus derechos, incluye el disfrute de aquellos que logró adquirir con anterioridad a su despido, así como los que debió haber adquirido mediante el periodo que duro la suspensión.

Con frecuencia se ha objetado que el reconocimiento de la reinstalacion obligatoria como expresión de la estabilidad absoluta en el empleo, resulta antijuridico, pues desnaturaliza el contrato de trabajo, pretendiendo prescindir de la voluntad de los patrones, aparte de romper con el principio de que nadie puede ser forzado a recibir el trabajo sin su libre y total consentimiento (interpretación en contrario del artículo 5º Constitucional).

Pensamos que este planteamiento no es exacto, pues nuestro ordenamiento laboral recoge la teoria relacionista que atribuye a la prestacion de los servicios, el origen de las relaciones de trabajo, confiriendoles con su autonomia la naturaleza de una situacion juridica objetiva.

Por lo que concierne a la Jurisprudencia la Suprema Corte de Justicia de la Nacion, esta ha sentado el siguiente criterio: "Cuando se reclama del patron la reinstalación en el trabajo y del sindicato el pago de perjuicios ocasionados por

exclusion ilegal de su seno, y tales perjuicios se hacen consistir en los estipendios, caídos dejados de percibir, si la primera de las acciones citadas desaparece, en forma concomitante o correlativa debe concluir la del tipo secundario, por haberse extinguido la acción principal de la que devino" (Apendice 19/5, 5ª parte, 4ª Sala, tesis 195, p. 186).

Con las reformas constitucionales de 1962 y en particular con la adición a la fracción XXI del apartado A. del artículo 123 de la Constitución, prescribiendo su aplicación a las acciones consignadas en la fracción XXII, se suprime el arbitraje facultativo a este respecto, consignándole la obligatoriedad de la reinstalación de los trabajadores.

Como ya se ha señalado, de declararse injustificado el despido, el trabajador podrá reclamar también, el pago correspondiente de los emolumentos vencidos desde el momento de su despido hasta la fecha de la ejecución del laudo, con respecto a este último problema, la ley es omisa por cuanto concierne a los ajustes económicos de las mensualidades reclamadas, particularmente importantes, frente a los supuestos de hiperinflación. Hay que reparar de manera inmediata, en que no basta tan solo el ajuste material de los estipendios a los aumentos progresivos que reciban durante el tiempo que corra hasta la reinstalación. Como ya se ha operado en otros sistemas ha menester que los Tribunales de Trabajo realicen, además de un ajuste inflacionario, la compensación idónea por la

devaluacion y perdida del poder adquisitivo del dinero. Todo ello, sin detrimento de aplicar a la suma reclamada -pagos vencidos, en la especie-, integrada en esta forma, el mas elevado interes bancario, vigente al momento de su liquidación.

1.3.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Nuestra Materia Juridica se apoya en una serie de ideas que constituyen principios fundamentales, mismos que le dan sentido a todas las instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo. Es necesario considerar que las normas de nuestro Derecho, se ajustan a un principio general de Justicia Social que el Constituyente de 1917 plasmó en nuestro Pacto Federal que aun nos rige.

Estos principios rectores del Derecho del Trabajo son: el principio de la igualdad; de la libertad y de la estabilidad en el empleo. Cada enunciado se plasma en nuestra Legislacion Laboral a través de determinados dispositivos. Creemos que por regir a nuestro derecho, estos principios deben ser inalterables debido a esa característica rectora.

El precepto rector de la materia objeto de estudio, que hemos aludido, relacionado intimamente con la investigacion, es el fundamento de la estabilidad en el empleo.

Quisieramos comenzar por definir el concepto del termino "estabilidad".

Este significa "... permanencia, duración en el tiempo, firmeza, seguridad en el espacio." (24)

"La estabilidad es un derecho que se concede a los asalariados, el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato." (25)

Es de reflexionar que al hablar de ella, nos concretamos en todo caso, a algo que es firme, permanente, durable, seguro o resistente. En esta materia, en particular en estudio realizado; aquella se traduce en seguridad en el empleo.

La verdadera firmeza consiste pues, en el derecho que se reconoce al activo de continuar en su labor, hasta, cuando quiere y puede hacerlo.

La definición anterior nos la proporciona la Enciclopedia Jurídica Omeba. En la concepción de referencia, se alude al derecho de fijación en el empleo que la ley le reconoce a todo laborioso.

1.3.1.- EMPLEO.

"Relación jurídica del género del arrendamiento de servicios, consistente en la obligación de una parte, denominada empleado, de prestar su trabajo en forma retribuida,

estable y subordinada a las directivas de la otra denominada empleador." (26)

El maestro Hugo Italo Morales coincide con lo establecido en el artículo tercero de la Ley de la Materia en la cual nos dice que el trabajo "es un derecho y un deber sociales." (27)

El empleo no es artículo de comercio, exige respeto libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

ASIMISMO, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

1.3.2.- SALARIO.

" Etimológicamente hablando, esta palabra proviene de *salarium*, de *sal*; mientras que la palabra *sueldo*, hasta cierto punto equivalente, proviene de la dicción *soldada*, que era la paga que recibía por su actividad el hombre consagrado al servicio de las armas. " (28)

Por tanto, aquel es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrón todos sus

derechos sobre el trabajo realizado.

Nuestra Ley Reglamentaria del artículo 123 apartado "A" Constitucional, la define de la siguiente manera:

"Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

"Artículo 83.- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por el concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo."

En este orden de ideas, el salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el operario obtiene por sus servicios u obras, no sólo la parte que recibe en metálico o especie, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupciones del trabajo, cotizaciones del patrono por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes.

Dentro de la terminología de las retribuciones laborales, barajadas por los distintos autores, quizás el criterio más práctico y lógico sea adoptar la voz de salario para denominar lo que el trabajador percibe por su labor; reservar el término jornal para la remuneración que se conviene por día; y designar como sueldo la retribución abonada por períodos de una semana al menos, y por lo general por meses completos y vencidos.

Nosotros lo definiremos de la siguiente manera: Es la retribución que el hombre percibe por su trabajo.

Citas Bibliograficas.

- (1) Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XXIV. Bibliográfica Argentina. Buenos Aires 1977. p. 552.
- (2) Enciclopedia Jurídica Omeba. op. cit., p. 554.
- (3) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Séptima edición. Editorial Porrúa. México, 1984. p. 480.
- (4) BAKAJAS, Santiago. Derecho del Trabajo. UNAM. México, 1983. pp. 19 y 20.
- (5) MUNOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T.II. Editorial Porrúa. México, 1983. p. 24.
- (6) TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Comentada. Sexágésima edición. Ed. Porrúa. México, 1989. p. 28.
- (7) DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Segunda edición. Ed. Porrúa. México, 1988. p. 101.
- (8) DAVALOS MORALES, José. op. cit., p. 90.
- (9) Instituto de investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. P-2. Tercera edición. Editorial Porrúa. México, 1989. p. 3107.
- (10) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Novena edición. Editorial Porrúa. México, 1984. p. 200.
- (11) BRICENO RUIZ, Alberto. Derecho individual del Trabajo. Editorial Haria. México, 1985. p. 122.
- (12) DE BUEN LOZANO, Néstor. op. cit., pp. 468 y 469.

- (13) DAVALOS MORALES, José. op. cit., 90.
- (14) APRENDIENDO JUNTAS. Cuadernos de los Derechos Laborales de las Trabajadoras del Servicio Doméstico. Colectivo Atabal. México, 1991. pp. 26 a 29.
- (15) DE LA CUEVA, Mario. op. cit., p. 241.
- (16) DE BUEN LOZANO, Nestor. op. cit. p 570.
- (17) TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo. op. cit., p. 46.
- (18) Idem.
- (19) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.II. Séptima edición. Ed. Porrúa. México, 1989. p. 17.
- (20) G. CABANELLAS. Diccionario de Derecho Usual. Tomo II. Bibliográfica Omeba. Sexta edición, Buenos Aires 1968. pp. 364 y 365.
- (21) Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. 1-J. Primera edición, Editorial Porrúa. México, 1984. pp. 73 y 74.
- (22) PALUMAR DE MIGUEL Juan. Diccionario para Juristas. Ediciones Mayo, Mexico, 1981 p. 1164.
- (23) DE LA CUEVA, Mario. op. cit., p. 724.
- (24) DE LA CUEVA, Mario. op. cit., p. 703.
- (25) ITALO MORALES, Hugo. La Estabilidad en el Empleo. Editorial Trillas, Primera Edición, Mexico, 1987. p. 6.
- (26) COUDRE J. Eduardo. Vocabulario Jurídico. Editorial De-Palma, Buenos Aires 1988. Tercera Edición. p. 252 y 253.
- (27) Idem.

(28) G. CABANELLAS. Diccionario de Derecho Usual. Tomo IV.
Bibliográfica Omeba. Sexta edición. Buenos Aires, p. 7.

CAPITULO DOS

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.

- 2.1.- DEBATES DEL CONSTITUYENTE DE 1917 Y EL TEXTO ORIGINAL DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.
- 2.2.- EL TRABAJO DOMESTICO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.
- 2.3.- REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1962 AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.
- 2.4.- REFORMA DE DICIEMBRE DE 1962 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- 2.5.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.
- 2.6.- REFORMAS PROCESALES DE 1980.

2.1.-DEBATES DEL CONSTITUYENTE DE 1917 Y TEXTO ORIGINAL DEL
ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Hasta antes del movimiento revolucionario de 1910, las condiciones en que se desarrollaban las relaciones de trabajo eran inhumanas. No existía el cúmulo de normas protectoras de la clase obrera que existen en la actualidad. En septiembre de 1916, Venustiano Carranza convocó a la Nación para que eligiera representantes a una Asamblea Constituyente, con el objeto de fijar el rumbo del país en la elaboración de una nueva Constitución.

La cual fue instalada por el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, quien entregó el primero de diciembre de ese año su proyecto de Constitución reformada.

Pastor Rouaix,, respecto del mencionado proyecto de reformas afirma que: "No conto con disposiciones especiales de gran alcance que tendieran a establecer preceptos jurídicos para conseguir la conservación del orden social en que había vivido la Nación." (29)

En el seno del Congreso Constituyente aludido se designó: entre otras, una Comisión de Reformas a la Constitución.

El Congreso "... resulto constituido, en su gran mayoría, por elementos pertenecientes a la pequeña burguesía liberal y dividido en dos corrientes históricas; la de los viejos renovadores de la legislatura maderista encabezados por

Luis Manuel Rojas, José Natividad Macías y Félix Fulgencio Palavicini, y la de los jacobinos, evocación del grupo radical de la asamblea francesa, formado por los jóvenes revolucionarios nutridos de los conceptos sociales preconizados por el programa del partido liberal mexicano a cuya cabeza figurara Ricardo Flores Magón, y por los ideales agrarios del Plan de Ayala, entre los cuales se destacaron, por sus iniciativas avanzadas y por el rigor de su dialéctica en el propio desarrollo de las discusiones, Francisco J. Mujica, Heriberto Jara, Luis Monzón, Froylán Manjarrez, Pastor Rouaix y otros." (30)

La comisión citada, presentó su dictamen de reforma poniéndolo a la consideración de la H. Asamblea. Este dictamen agregó solo algunas modificaciones y adiciones al texto del proyecto presentado por el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista.

El artículo que provocó enconados debates en el seno del Congreso fue el numeral 59. como se presentaba, discusiones que provocaron y originaron la creación de nuestro moderno Derecho del Trabajo e incluso se da un cambio en la forma tradicional del Sistema Constitucional.

La comisión dictaminadora del proyecto del artículo 59. "... incluyó solo la jornada máxima de 8 horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y el descanso hebdomadario." (31)

Puesto a la consideración de la Asamblea

Constituyente el nuevo texto del precepto citado, con sus adiciones, hubo varias objeciones en contra de su admisión.

No obstante, el problema planteado, en torno al precepto discutido, despertó gran interés. Los Constituyentes se percataron de que la solución al problema no consistía solamente en tratar de definir en que artículo debían incluirse las adiciones al citado precepto sino que el punto fundamental estribaba en considerar, señala de la Cueva "...si debía consignarse en la Constitución y en que magnitud..." (32)

El diputado Héctor Victoria se mostraba inconforme con el discutido precepto 59. tal como se presentaba, y también con el proyecto de Constitución formulado por el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, calificaba dicho proyecto de incompleto y de carecer de profundidad y la importancia que merecía darsele al problema planteado; proponía a su vez que el dictamen presentado se volviese a estudio de la Comisión para que la misma dividiera sobre las bases constitucionales, acerca de las cuales los estados debían legislar en Materia de Trabajo.

En las discusiones en torno al artículo 59. llevadas a cabo en las sesiones del 26, 27 y 28 de diciembre de 1916, los legisladores del Congreso Originario de Querétaro concluyeron que era imposible que en dicho artículo 59. se pudiesen desarrollar todas las disposiciones necesarias sobre el trabajo.

Fue retirado el discutido dictamen con el objeto de

que se formulara un nuevo proyecto y se volviese a presentar posteriormente, al igual que el texto del artículo 54. en forma mas completa.

Una vez formulado dicho proyecto, se presento a discusion y, en su caso, aprobacion de la asamblea.

" A continuacion, los que suscribimos, Diputados del Congreso Constituyente, tenemos el honor de presentar a la consideracion de ei, un proyecto de reformas al artículo 54. de la Carta Magna de 1857, y las bases constitucionales para normar la legislacion del trabajo de caracter económico en la Republica. " (33)

La Comision que elaboro el proyecto, estuvo compuesta por los Diputados Pastor Rouaix, José Natividad Macias, José I. Lugo, Rafael L. de los Rios, además de algunos otros.

Finalmente, el 23 de enero de 1917 el precepto 123 fue aprobado por unanimidad de 163 votos de los Diputados presentes.

Debemos mencionar que el Diputado Constituyente Heriberto Jara, menciona en la sesion del Congreso de 26 de diciembre de 1916, que "... La miseria es la peor de las tiranias. Su causa mas frecuente es la carencia o la pérdida del empleo, porque entrana la falta de ingresos para subsistir el trabajador y su familia." (34)

Creemos importante que cualquier sistema económico, procure la permanencia de los trabajadores en sus empleos con el objeto de llevar a cabo un desarrollo social e individual.

El texto original de la fracción XXII, del artículo 123 de la Constitución de 1917, establece el derecho a la reinstalación, garantizando la estabilidad en el empleo.

Los legisladores Constituyentes instruyeron dos acciones a favor y a elección del activo para el caso de que se le hubiese violado su derecho a la permanencia en el empleo sin causa justificada al establecer que en los casos de separación injustificada del operario, este podrá optar entre el cumplimiento de la relación de trabajo o el pago de una indemnización.

Mario de la Cueva, afirma que los "... Constituyentes de 1917 consignaron la plena estabilidad de los trabajadores en sus empleos al adoptar el principio de que las relaciones de trabajo solo pueden disolverse válidamente cuando exista una justificación." (35)

Apreciamos que la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, apartado "A", ha sido importante para nuestro estudio, porque en algún momento, ha servido de argumento legal de la clase empresarial con el objeto de dejar sin efecto el contenido de la fracción XXII del mismo precepto y con ello invalidar la obligación patronal de reinstalar al laborioso en su empleo. No obstante, la historia le ha dado la razón al sentir del Constituyente Originario de Querétaro y, durante la vigencia de la Norma Fundamental de 1917, se ha recuperado el sentido y alcance de este dispositivo fundamental.

El texto original, en la Carta Política Federal de

1917, de las fracciones citadas se preceptuó de la siguiente manera:

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

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

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su conyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el

consentimiento o tolerancia de él." (36)

Como puede observarse, el derecho a la reinstalación se consagra en esta última fracción citada del artículo 123 en su texto original de la Constitución Mexicana de 1917.

2.2.- EL TRABAJO DOMESTICO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

En septiembre de 1929, mediante la reforma Constitucional a la fracción X del artículo 73 de nuestra Carta Magna Mexicana, se facultó al Congreso de la Unión para legislar en toda la República, expidiendo Leyes de Trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la Constitución General de la República. (37)

En la citada enmienda, se estableció que la aplicación de la Ley del Trabajo sería atribución de autoridades federales y locales de conformidad con una distribución de competencias. Siendo facultad del Congreso de la Unión legislar en esta Materia. En el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, envió un proyecto al Congreso Federal denominado Ley Federal del Trabajo, el cual fue aprobado a través del procedimiento normal y finalmente fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el viernes 28 de agosto de 1931. (38)

La referida Ley Federal del Trabajo de 1931,

establecía que: "Si posteriormente no se comprueba la causa del despido, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha en que presente su reclamación hasta que termine el plazo que esta Ley señala a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente para que pronuncie su resolución definitiva, sin perjuicio de las demás acciones que le competan por haber sido despedido sin causa justificada". (39)

La lectura de la disposición aludida, establecida en la Ley Laboral de 1931, nos hace concluir que en ella se consagra el derecho a la reinstalación de los trabajadores en sus empleos.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, hacía mención del trabajo doméstico en diversos preceptos; entre ellos, el artículo 4º establecía que: "Patron es toda persona física o moral que emplea el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo".

Por otro lado, el artículo 129 de la Ley de la materia que se estudia, establecía:

"ARTICULO 129.- Doméstico es el trabajador de uno u otro sexo que desempeña habitualmente las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación. No se aplicarán las disposiciones especiales de este capítulo, sino las del contrato de trabajo en general, a los domésticos que trabajen en hoteles, fondas, hospitales u otros establecimientos

comerciales analogos."

Observamos que existe cierta similitud entre lo que establece el numeral referido y lo dispuesto por los vigentes articulos 10 y 331 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, la cual continua en vigor.

Por otro lado, los articulos 123 y 124 de la Ley que se estudia, establecen:

"Articulo 123.- El Trabajador podrá rescindir el contrato:

11. Por incurrir el patron, sus familiares o dependientes que obren con el consentimiento o tolerancia de él y dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros analogos, en contra del trabajador, conyuge, padres, hijos o hermanos."

"Articulo 124.- Por cualquiera de las causas que enumera el articulo anterior, el trabajador podrá separarse de su trabajo y tendra derecho a que el patron lo indemnice con el importe de 3 meses de salario y a percibir los salarios vencidos en los terminos del articulo 122 de esta Ley, sin perjuicio de cualquiera otra prestación que se derive de su contrato o de la ley."

Ahora bien, en el articulo 123 de la vigente correspondiente Ley en la actualidad nos dice:

"Articulo 123. Toda persona tiene derecho al

trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

En su fracción XXII nos dice lo siguiente: "El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por percibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él."

Lo dispuesto por el precepto a que se alude viene a ser la esencia de la presente investigación; contenido preceptual que fue insertado en nuestra vigente Ley Laboral en su artículo 123 fracción XXII.

2.3. REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1962 AL
ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Hemos establecido en la Tesis, como parte troncal de ella, que el derecho a la reinstalación de los trabajadores en sus empleos lo consagra la fracción XXII del precepto 123 Constitucional. Que dicho dispositivo, facultó a los trabajadores para poder combatir un despido injustificado, otorgándoles la opción de ejercitar, a su elección, la acción de cumplimiento de contrato, conocida como de reinstalación o la indemnización constitucional.

La referida fracción constitucional, ha sido objeto de interpretaciones contradictorias por parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Así en un primer criterio, la Corte se pronunció por la reinstalación obligatoria.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Semanario Judicial de la
Federación.

Época : 5A

Volumen : XLIX

Página : 681

"CONTRATOS DE TRABAJO, TERMINACION
UNILATERAL DE LOS. TEXTO: La fracción XXII
del artículo 123 Constitucional, vino a
resolver el grave problema relativo a la
terminación unilateral de los contratos de

trabajo. El derecho común admitía, en todos aquellos contratos en que no se había fijado un plazo de duración, o que no se habían celebrado para la conclusión de una obra determinada, que cualquiera de las partes podía darlo por terminado, exigiéndose, a lo más, un aviso anticipado, cuya duración variaba entre ocho y treinta días; y como en calidad, los contratos de trabajo se celebraban siempre por tiempo indeterminado, existió en la gran mayoría de los casos la posibilidad para los patronos, de despedir a voluntad a sus trabajadores ante la gravedad de esta situación, que hacía inestable la posición de los trabajadores en las empresas, la fracción XIII del artículo 123 determinó que el patrono no podría despedir a sus obreros sin causa justificada, y apareciendo evidente que el espíritu de ese artículo era corregir, precisamente, aquella situación de los contratos por tiempo indeterminado, la Ley Federal del Trabajo, al reglamentario, estableció que los contratos por tiempo indeterminado, no podrían concluir sino por causa

Justificada, por motivos imputables al trabajador, o por necesidades de carácter técnico o económico; en esa virtud, el contrato por tiempo indeterminado, que es el que fundamentalmente dio lugar al problema mencionado, no puede darse por concluido por voluntad del patrono, sino cuando concurren esas causas justas a que se ha hecho referencia. Ahora bien, la fracción XXII concede al trabajador que ha sido despedido, dos acciones: la de reinstalación y la de pago de tres meses de salario y la razón de esta dualidad de acciones, está en que el despido puede originar; en multitud de casos, que el trabajador no se sienta ya contento, o no este de acuerdo, precisamente por lo injustificado del despido, en continuar trabajando en la empresa y que entonces, en lugar de reinstalación, opte por una indemnización. Atento lo expuesto y al carácter imperativo del artículo 123, cuyas normas se imponen, en estos casos, de manera obligatoria, resulta evidente que todo acto o toda disposición que tienda a destruir el derecho del trabajador, es

contrario al texto y al espíritu de la repetida fracción XXII, sin que valga alegar que los derechos concedidos al trabajador en esta última fracción, se encuentran limitados por la XXI del propio precepto, porque tal criterio es contrario al espíritu del artículo 123 y a la naturaleza misma del derecho del trabajo, porque de dar tal alcance a la fracción XXI, resultaría que, en multitud de casos, se harían nugatorios los derechos de los trabajadores, cosa que se pone de manifiesto si se consideran los diferentes derechos que el repetido artículo 123 otorga a los obreros, entre ellos, el relativo a la obligación de los patronos, de indemnizarlos por los riesgos profesionales; si la fracción XXI autorizara al patrono, 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 sometian al arbitraje de la Junta, ya que en este caso no tendrían sino una 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, responsabilidades que son menores a las que a las que corresponden a los riesgos profesionales, y lo mismo que se dice de riesgos profesionales, ocurre a propósito de los restantes derechos, pues si un patrono deja de cubrir durante un largo periodo de tiempo, su salario a un trabajador, podría, igualmente, eludir el pago, no sometiendo al arbitraje de la junta. Ahora bien, esta solución es evidentemente contraria a la naturaleza del derecho del trabajo y al espíritu que informa el artículo 123. pues no puede entenderse que el legislador hubiera querido garantizar los derechos de los obreros y al mismo tiempo hubiera consignado la posibilidad de que los patronos dejaran de cumplir las obligaciones respectivas. En consecuencia, cuando se trata de derechos que

corresponden a cada trabajador, individualmente considerado, y que sean de los consignados en el artículo 123, la fracción XXI no puede tener aplicación, porque para que un derecho exista, es necesario que además se proporcione la vía para hacerlo efectivo, pues de no ser así, el derecho en realidad no existe y, vuelve a decirse, sería ilógico suponer que el legislador consignara derechos que no pueden realizarse. Consecuentemente, debe concluirse que la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución, establece una regla general que sufre las limitaciones señaladas en el mismo artículo y que, en tal concepto, la fracción XXII del mismo, viene a establecer una limitación al derecho del patrono, para no someterse al arbitraje de la junta o para negarse a aceptar el laudo que se hubiere dictado, puesto que de no ser así, además de contrariarse el espíritu del mismo artículo 123, se haría nugatorio el derecho concedido a los trabajadores en la fracción XXII, porque bastaría la negativa del patrono, a someterse al arbitraje, para

que el derecho de eleccion de los trabajadores, entre las acciones reinstalacion y pago de la indemnización de tres meses de salarios, dejara de producir efectos, si pues, quisiera darse a la fracción XXI un valor absoluto, llegaría a establecer una contradicción evidente entre esa fracción y la XXII, y siendo principio fundamental de interpretacion, que cuando exista contradicción entre los preceptos y uno se refiere a situaciones generales y el otro a un caso de excepción, el segundo viene a limitar, para ese caso, los alcances del principio general, y es claro que la fracción XXII debe considerarse como una excepción de la XXI, y que la fracción XXI consigna un principio general y la XXII un principio especial, derivado de la naturaleza misma de estos preceptos, puesto que la fracción XXII solo tiene aplicación en un caso concreto, sin que pueda ampliarse a otros y en cambio, la XXI si puede extenderse a varias situaciones, esto es, puede tener aplicación con motivo de numerosos conflictos de muy diversa naturaleza, que pueden surgir entre las

partes. No es, pues, exacto, que la fracción XXI venga a constituir una limitación a la fracción XXII sino que lo cierto es a la inversa, según a quedado demostrado.

PRECEDENTES:

Seiva Gustavo Adolfo De la.

Tomo XLIX. Pag. 681. 29 de julio de 1929.

Tomo LIII Pag. 1262.

A pesar de lo sustentado por la Corte, durante muchos años se nizo nulo el derecho del trabajador a ser reinstalado debido a la oposicion patronal. Los argumentos de los patrones, basicamente se apoyaban en la fraccion XXI del articulo 123 Constitucional que, en su texto original, disponia que si el patron se negaba a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se daria por terminado el contrato de trabajo y el patrón quedaria obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, ademas de la responsabilidad que le resultara del conflicto.

Consideramos que la fraccion XXI, que hemos aludido, no tenia el objeto de anular las facultades concedidas a los trabajadores en la fraccion XXII del mismo ordenamiento; por otro lado, resulta absurdo considerar que la fracción XXI tuviera aplicacion ilimitada; basta reflexionar que, si fuera el caso, el patron podria liberarse de las indemnizaciones originadas por la actualizacion de riesgo de trabajo y

unicamente pagaria el importe correspondiente a tres meses de salario.

El maestro Mario de la Cueva argumenta que es la jurisprudencia emitida por la Corte, "...la que se ha empeñado en destruir el valor de nuestros principios..." (40)

No obstante las razones expresadas en el ultimo criterio transcrito, emitido por nuestro Maximo Tribunal, este posteriormente emitió otra tesis en sentido contrario, estableciendo lo siguiente:

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Apendice 1954

Tesis : 893

Página : 1649

"REINSTALACION DE TRABAJADORES. LOS PATRONOS PUEDEN NEGARSE A ELLA, PAGANDO DANOS Y PERJUICIOS. Por obligacion de hacer debe entenderse la prestacion de un hecho, y en esta clase de obligaciones, la ejecucion forzosa es imposible. La reinstalacion en el trabajo es una obligacion de este tipo, y por lo mismo, su ejecucion, forzosa es imposible; por eso es que un patrono puede negarse a cumplir pagandole al trabajador danos y perjuicios, segun el espiritu de la iraccion XXI del articulo 123 de la

Constitucion Federal, que estatuye que el patron 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 fraccion XXI con la XXII del mismo precepto constitucional, se complementa entre si y no se refiere 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 esta 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 realizacion, ni tampoco se puede dejar al

trabajador sin la justa compensacion por la negativa del dador del trabajo, a cumplir con la obligacion de, nacer ya contraida."

PRECEDENTES

Quinta Epoca:

TomO LXVII, pag. 2044, Amparo Directo, 4271/40, Sec. 1ª, Cae Oscar. 25 de febrero de 1941, Unanimidad de 4 votos. Relator: Isias Bravo.

TomO LXXV, pag. 4766. Amparo en Revisión, 6542/42, Sec. 2a. Cia. Terminal de Veracruz, S.A. 25 de febrero de 1943. Unanimidad de 5 votos. Relator: López Sanchez.

TomO. LXXV. pag. 9383. Cia. del Ferrocarril Sud-Pacífico de Mexico. 25 de marzo de 1943. 4 votos. Sostiene la misma tesis de la pagina 4/66. Sin ponente. S/E.

TomO. LXXVI, pag. 2467. Amparo en Revisión, 9551/42, Sec. 1ª. Briseno Guadalupe. 29 de abril de 1943. Unanimidad de cuatro votos. Relator: Menoza Pardo.

TomO LXXVIII, pag. 1305. Amparo Directo, 8459/42, Sec. 1ª. Cia. Industrial de Parras, S.A. 18 de octubre de 1943. Mayoria de 4 votos. Relator: Roque Estrada.

esta tesis considera que la obligación de reinstalar a un trabajador, se trata de una obligación de hacer. El artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, disponía que " En caso de que el laudo contenga condena de hacer alguna cosa, si el condenado no cumple con lo que se le ordena para la ejecución del laudo, dentro del plazo que al efecto señale, se hará a su costa, en caso de ser posible, o se le obligará a resarcir los daños y perjuicios provenientes de la inexecución del laudo." (41)

El Constituyente Originario de Querétaro consideró que a través del cumplimiento del contrato, es decir, mediante la acción de reinstalación, se protege al operario otorgándole el derecho a la estabilidad en su empleo; garantizándole la percepción de un ingreso, que le permita continuar subsistiendo tanto a él como a su familia.

En el derecho común, cuando la ejecución forzosa de la obligación no puede exigirse al deudor, por ser de imposible realización, se condena al deudor al pago de daños y perjuicios. Tratándose de obligaciones de dar, no puede exigirse el cumplimiento forzoso cuando la cosa debida ha sido transmitida a un tercero o ha perecido, es decir, no se encuentra en poder del deudor; cuando se trata de obligaciones de hacer, no puede solicitarse ejecución forzosa, debido a la prohibición de ejercer coacción sobre la persona del deudor con el objeto de que lleve a cabo determinado hecho.

Para nosotros, la naturaleza de la relación de trabajo, se origine o no en un contrato, no es de carácter civil. Es de apreciar también que el cumplimiento del laudo que ordena la reinstalación no es de imposible realización. En nuestra materia carece de relevancia el que aquella sea o no una obligación de hacer, pues mientras el patrón se niegue a reinstalar al trabajador, este tendrá derecho a exigir el pago de salarios caídos desde la fecha del despido hasta que sea materialmente reinstalado. Creemos que la Corte debió considerar que la fracción XXI, del artículo 123 Constitucional, no se encuentra aislada, sino que aparece en un marco que establece una serie de derechos de carácter social, buscando beneficiar a la clase laborante, por lo que es dudoso que el Constituyente Originario de Querétaro haya pretendido establecer una disposición que le negara derechos al activo concedidos a través de otra disposición contenida en el mismo precepto.

En virtud de las contradicciones nacidas de la interpretación de las fracciones XXI y XXII, por parte de los patrones así como de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y toda vez que a través de las cuales hacían nulo el derecho a la reinstalación de los trabajadores en sus empleos, resultaba urgente restaurar los textos de aquellas fracciones por medio de adiciones o aclaraciones.

El 18 de diciembre de 1961, el Titular del Poder Ejecutivo Federal, envió un Proyecto de iniciativa de

renovacion al Congreso de la Union, en el cual proponia que lo fuesen las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional, apartado "A"; también sugeria modificaciones a las fracciones II, III, VI, IX y XXXI del mismo precepto.

El Ejecutivo, señalaba que la mejora propuesta se basaba en los siguientes conceptos:

"... la estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las medidas esenciales para la efectividad del Derecho del Trabajo y va unida a la idea de la Seguridad Social, que es uno de los principios contemporáneos orientadores de la relaciones entre los hombres y los pueblos. Resulta paradójico que los trabajadores disfruten de la seguridad, a través del Seguro Social, cuando ya no son aptos para el trabajo y que, en cambio mientras entregan su energía física y sus aptitudes intelectuales al servicio de otro, están expuestos a ser despedidos arbitrariamente. La indemnización que recibe el trabajador cuando es separado injustificadamente, no compensa todos los danos que sufre." (42)

"... Es necesario asegurar a los trabajadores, la estabilidad en sus empleos mediante las reformas consiguientes de las fracciones XXI y XXII del inciso "A" del artículo 123 de la Constitución, para dar plena vigencia al propósito del Constituyente de 1917... Las diversas situaciones que pueden mediar en un despido injustificado serán tomadas en cuenta por la Ley. Para eximir al patron de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización." (43)

HASTA antes de la aprobación de la iniciativa presentada por el Ejecutivo Federal, los patronos que despedían a un trabajador por cualquier causa, podían no someterse a los laudos dictados por las Juntas, pagando únicamente una indemnización. Con la modificación de las fracciones XXI y XXII, se rescata el derecho consagrado por el Constituyente de 1917, garantizando el derecho a la reinstalación concedido a los trabajadores.

Una vez agotado el procedimiento formal, las fracciones XXI y XXII del Precepto Constitucional en estudio, fueron modificadas; publicándose dichas reformas en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962. El texto renovado, de ambas fracciones, se formuló de la siguiente manera:

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo." (44)

XXII.- El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el

contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinara 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 del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su conyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá emitirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él."(45)

Con la adición a la primera fracción aludida del precepto 123 Constitucional, apartado "A", la cual hemos transcrito, se trataron de corregir los errores de interpretación que la Corte había dado al derecho a la reinstalación de los trabajadores en sus empleos y, de esta manera, se otorgo nuevamente el sentido y alcance de lo establecido por la segunda fracción analizada del mismo precepto, en beneficio de la clase obrera y, también, se rescato el sentido social de esta última disposición mencionada, retomando el sentir del Constituyente originario de Queretaro en la Constitución de 1917.

2.4.- REFORMA DE DICIEMBRE DE 1962 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El 21 de noviembre de 1962, fue promulgada la modificación a las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional, apartado "A". Como resultado de la restauración aludida, la Ley Reglamentaria de la referidas disposiciones fundamentales también fueron objeto de mejoras y adiciones buscando congruencia con el dispositivo esencial. Así, el precepto 124 de la Ley Secundaria de 1931, pasó a reglamentar los casos en que los patronos podían ser eximidos de la obligación de cumplir con el contrato de trabajo, pagando únicamente una indemnización. La renovación que mencionamos, se publicó en el Diario Oficial de la Federación con fecha 31 de diciembre de 1962.

" Artículo 124.- El patrono quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinen en el artículo siguiente:

I.- Cuando se trate de trabajadores que no tengan una antigüedad menor de dos años;

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

III.- En los casos de aprendices;

iv.- En los casos de empleados de confianza;

v.- En el servicio domestico;

vi.- Cuando se trate de trabajadores eventuales." (46)

En la fraccion V del precepto citado, la Ley Federal del Trabajo de 1931, menciona a los trabajadores domesticos. Consideramos que a partir de este momento cuando el derecho a la reinstalacion de los trabajadores domesticos pasa a ser una facultad discrecional de la parte patronal de esta clase de relaciones de trabajo."

Sin embargo, es claro que el legislador hace efectivos los planteamientos del Constituyente Originario de Queretaro pero tambien considera supuestos practicos y termina con el regimen de reinstalacion obligatoria que prescribia la original fraccion XXII del Artículo 123 Constitucional.

2.5.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La vigente Ley secundaria, fue publicada en el Diario Oficial de la Federacion con fecha primero de abril de 1970. En su precepto 48, prescribe que "El trabajador podra solicitar ante la Junta de Conciliacion y Arbitraje, a su eleccion, que se le reinstale o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. "Si en el juicio correspondiente no comprueba el patron la causa de la rescision, el trabajador tendra derecho, ademas, cualquiera que hubiese sido la accion intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la

fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo."

Por otro lado, el numeral 49 del mismo ordenamiento invocado señala que: " El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los siguientes casos:

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

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

iii. En los casos de trabajadores de confianza.

iv. En el servicio doméstico; y

v. Cuando se trate de trabajadores eventuales." (47)

Es de hacer notar que el precepto antes citado, en relación con el numeral 124 de la anterior Ley de 1931, tuvo algunas modificaciones. La fracción I, consideró una antigüedad de un año, es decir, inferior a la señalada en la anterior; en relación con los laboriosos de confianza, domésticos y eventuales, todos ellos fueron nuevamente incluidos; la fracción tercera del indicativo de la referida legislación no se incluyó en la vigente Ley en el precepto que se analiza y la fracción segunda se estableció en las mismas condiciones.

Es preciso indicar que la Ley que se analiza, continua siendo la reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 constitucional.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, consagra el derecho a la reinstalación en su numeral 48, al conceder al trabajador la facultad de ejercitar la acción de cumplimiento de contrato. No obstante, el artículo 49 del mismo ordenamiento señala como supuesto para eximir de la obligación patronal de reinstalar a un trabajador en su empleo, en su fracción IV, el caso de los trabajadores domésticos; es decir, el patron puede ser vencido en juicio por un actor que realice funciones domésticas y puede ser condenado a cumplir con el contrato de trabajo, sin embargo, el primero puede negarse a cumplir con esta obligación pagando unicamente lo señalado por el numeral 50 de esta misma Ley. Así, continua en manos del demandado la decisión de reinstalar al activo doméstico o no, con lo que resulta evidente el mecanismo legal que hace nulo el derecho a la reinstalación de los trabajadores domésticos.

2.6.- REFORMA PROCESAL DE 1980.

El 18 de diciembre de 1979, el titular del Poder Ejecutivo Federal, presento al Congreso de la Unión, una iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970, en la cual, proponía modificaciones a los artículos Decimo Cuarto,

Decimo Quinto y Decimo Sexto de la Ley, así como también al procedimiento de huelga y adiciones al numeral 47 de la Ley.

(48)

Aprobada la reforma que se cita, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el viernes 21 de enero de 1980. Como consecuencia de la remodelación citada, se plasmó en la Ley de la materia, la prioridad de la conciliación como medio de solución a los conflictos sometidos al arbitraje; la concentración de las etapas procesales; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patron entre otras.

El texto de los párrafos adicionados al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo se estableció de la siguiente manera:

" ... El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negare a recibirlo, el patron dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. " (49)

" La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por si sola bastara para considerar que el despido fue injustificado." (50)

Las adiciones citadas al precepto 47 de la Ley de la Materia, son importantes para el presente estudio, toda vez que los patrones tienen la obligación de avisarle al trabajador por

escrito, la fecha y las causas de la rescisión de la relación de trabajo. Así, aquellos se ven impedidos para despedir a sus laboriosos por su voluntad o por cualquier causa y con ello no se deja en estado de indefensión, a nivel procesal, a los activos. Esta disposición es lógica y congruente con el principio de seguridad jurídica que establece nuestro Pacto Federal.

- (29) ROVAIX, Pastor Genesis de los Articulos 2/ y 123 de la Constitucion Politica de 191/. Ed. Biblioteca Nacional de Estudios Historicos de la Revolucion Mexicana. México, 1955. p. 14.
- (30) MANCISIDOR, José. Historia de la Revolucion Mexicana. Costa-Amic Editores. Trigesima Séptima Edición. México, 1980. p. 308.
- (31) DAVALOS MORALES, José. op. cit., p. 62.
- (32) DE LA CUEVA, Mario. derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Ed. Porrúa. Octava edición. Mexico, 1964. p. 115.
- (33) Diario de los Debates del Congreso Constituyente. Imprenta de la Camara de diputados. Mexico, 1922. p. 11/.
- (34) Ibidem. p. 680.
- (35) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. op. cit., p. 807.
- (36) DAVALOS MORALES, José. op cit., p. 68.
- (37) IRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo Ed. Porrúa. Mexico, 1971. p. 93.
- (38) Diario Oficial de la Federacion Sección Segunda. viernes 28 de agosto de 1931. T. LXVII. Numero 51. p. 30.
- (39) Ibidem. p. 30.
- (40) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. op. 1956.
- (41) Diario Oficial de la Federacion del viernes 28 de agosto de 1931. T. LXVII. Sección segunda. Numero 51. p. 75.
- (42) Diario de los Debates de la Camara de Diputados. XLV

Legislatura. T.1. Martes 26 de diciembre de 1961. p. 9.

(43) Idem.

(44) Diario Oficial de la Federación. T. CCLV. Número 17.
miercoles 21 de noviembre de 1962. p. 2.

(45) Idem.

(46) Diario Oficial de la Federación. T. CCLV. Número 50.
Seccion segunda. lunes 31 de diciembre de 1962. p. 10.

(47) Diario Oficial de la Federacion. Sección segunda. T.
CCXCIX. Numero 26. primero de abril de 1970. p. 70.

(48) DAVALOS MORALES, Jose. op. cit., p. 74.

(49) Diario Oficial de la federacion. Sección segunda. viernes
21 de enero de 1980. T. CCCLVIII. Número 3. p. 24.

(50) Idem.

CAPITULO TRES

DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR DOMESTICO.

3.1.- JORNADA.

3.2.- DESCANSOS.

3.3.- SALARIO.

3.4.- OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR DOMESTICO.

3.5.- OBLIGACIONES DEL PATRON.

3.1.- JORNADA

Antes de ver cual es la jornada de labores por día y por semana para los activos del servicio doméstico, veamos primero lo que dice en lo general, la Ley Reglamentaria sobre este particular para todos los trabajadores.

" Artículo 58. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo. "

El maestro José Dávalos Morales nos dice que esta definicion es producto de una nueva concepción del Derecho del trabajo. Es la ruptura con la corriente contractualista, consignada en la anterior Ley de 1931, donde se consideraba a la jornada de trabajo como la prestación efectiva del trabajo en un número determinado de horas.

La Ley de referencia senala como debe ser la jornada de trabajo por día y por semana para los trabajadores.

En la simple lectura del precepto 60 de la citada Ley nos encontramos que:

"Jornada diurna" es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

"Jornada nocturna" es la comprendida entre la veinte, y las seis horas.

"Jornada mixta" es la que comprende periodos de jornadas diurna y nocturna siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o mas, se reputara jornada nocturna."

La jornada maxima de trabajo por día es

de: "Artículo 61... La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna; siete la nocturna y siete horas y media la mixta."

El patrón y el trabajador son los que deben fijar la jornada de trabajo, sin que se rebasen los límites fijados por la Ley. Ambos pueden repartir las horas de trabajo de la jornada, de modo que el activo descanse lo suficiente para reponer su fuerza de trabajo.

Los numerales 63 y 64 de la Ley Reglamentaria nos dicen que los descansos en medio de la jornada diaria pueden ser:

Cuando se trabaja la jornada continua el trabajador deberá descansar media hora por lo menos.

Cuando el trabajador no puede salir de su lugar de trabajo durante sus horas de descanso o de comida, entonces este tiempo le será contado como parte del tiempo efectivo de su jornada de trabajo.

Los patrones solo pueden prolongar la jornada en dos casos: Por circunstancias o casos extraordinarios. No obstante, aquella no puede prolongarse más de tres horas diarias, ni más de tres veces por semana. Y en los casos de accidentes o riesgos. Esto es, cuando exista peligro para la vida de los trabajadores, del patrón o cuando corra riesgo de daños el lugar de trabajo y los bienes existentes, en tales causas solo puede prolongarse durante el tiempo necesario para evitar los riesgos o atender los accidentes.

Cuando se laboran mas horas del tiempo normal de la Jornada de trabajo, se les llama horas extras trabajadas, las cuales, cuando se laboren deben pagarse de la siguiente forma:

Cuando se realizan por circunstancias o casos extraordinarios, deben pagarse con salario doble, es decir, pago doble por cada hora extra activada. En los casos de accidente o riesgos, las que se laboren deben ser pagadas al mismo valor de las normales de la jornada de labor; o sea, valen igual que las horas normales, pero siempre deben ser pagadas. Esto es, cuando exista peligro para la vida de los trabajadores, del patron o cuando corra riesgo de daños el lugar de trabajo y los bienes existentes, en tales casos SOLO SE PUEDE PROLONGAR la jornada de trabajo DURANTE EL TIEMPO NECESARIO para evitar los riegos o atender los accidentes.

Los obreros no estan obligados a trabajar horas extras ni mas del tiempo permitido por la Ley. Sin embargo, si el laborioso tiene voluntad de actuar mas horas extras del limite legal, es decir, nueve horas extras semanales, entonces el patron estara obligado por la ley a pagarle al trabajador el triple por cada una de esas horas extras trabajadas.

El texto vigente de la Ley no limita la duracion de la jornada de los trabajadores domesticos, solo les garantiza el disfrute de reposos suficientes para tomar alimentos y de descanso durante la noche.

La intencion de la Comision redactora del proyecto de Ley de 1970, garantizar a los trabajadores domesticos un

descanso ininterrumpido durante la noche, de 10 horas por lo menos; pero los legisladores, presionados por sus esposas, amistades, etc., buscaron una norma que estableciese un reposo suficiente, concientes de que esto no opera en la realidad y de que al domestico se le obliga a levantarse a cualquier hora de la madrugada para atender necesidades personales del patron, o se le obliga a laborar hasta muy altas horas de la noche - sin pago de horas extras - atendiendo al patron y a sus invitados cuando tienen alguna reunion o fiesta en su casa". (51)

La Ley Laboral no dice con claridad cual debe ser la jornada normal de trabajo para los operarios domesticos. Es decir, no se rijan reglas legales sobre las formas y el tiempo en el que se debe realizar cada dia el servicio domestico, o sea el actuar diario.

El precepto 333 de la Ley de la Materia nos dice: " Los trabajadores domesticos deberan disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche."

Este articulo de la citada ley afecta directamente a las activas de planta, como no tienen un horario fijo actuan casi siempre mas de ocho horas diarias. Esto quiere decir que estos laborantes deben estar disponibles todo el dia, desde que se levantan hasta que se acuestan.

Es importante recordar que la Ley rija una jornada maxima de 8 horas para todos los obreros: pues necesitan tiempo suficiente para descansar y reponer su energia y tener

capacidad para trabajar bien al día siguiente. La Ley señala, en el numeral 337, que los patrones tienen la obligación de cooperar para la instrucción general de los trabajadores. Eso quiere decir que deben darles tiempo para ir a la escuela y hacer las tareas escolares.

Tampoco debe olvidarse que, al entrar a un nuevo oficio, se debe acordar con los patrones cual va a ser la jornada de labores; esto es, para que quede bien establecida y no haya confusiones por ambas partes. Ahora bien el artículo 69 de la Ley en comento nos dice como es la semana de actividades para todos los activos, incluyendo a los operarios domesticos. Son seis días de trabajo y de un día de descanso obligatorio hebdomadario con goce de salario completo de toda la semana, es decir, incluyendo el pago del día de descanso obligatorio.

3.2. DESCANSOS

De acuerdo a la Ley que nos ocupa en su artículo 71 indica que se procurara que el día de descanso semanal sea el domingo. Si de vez en cuando se llega a trabajar en este día se debe dar un reposo entre semana, para compensar el aquel que se trabajo y pagar el salario semanal completo. Pero si se labora la semana completa de vez en cuando sin ningún día de descanso, entonces se debe de pagar un salario doble por ese día de descanso obligatorio que se actuo.

Si por el contrario, siempre se trabaja el día domingo, entonces se debe dar a cambio del domingo trabajado otro día de descanso entre semana. Además en este caso, se debe pagar una prima dominical de 25 por ciento, la cual se debe calcular sobre el salario normal de los días domingos que se hayan trabajado.

Los días feriados o de descanso obligatorio que establece la Ley Laboral en el artículo 74, son los siguientes para el año: el primero de enero (año nuevo); el 5 de febrero (día de la Constitución); el 21 de marzo (nacimiento de Don Benito Juárez); el primero de mayo (día del trabajo); el 16 de septiembre (día de la Independencia de México); el 20 de noviembre (día de la Revolución Mexicana); primero de diciembre de cada 6 años (toma de posesión del nuevo presidente); el que determinen las Leyes Federales y Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Al respecto, el Doctor Roberto Báez Martínez, opina que "... se establecen también los días no laborales, gracias a los cuales el obrero puede tener el tiempo necesario para participar o reflexionar sobre los aspectos importantes del desarrollo histórico, cívico y cultural de la sociedad." (51) y el 25 de diciembre (día de la Navidad).

Las fiestas de los pueblos, de las vírgenes y los santos, (de las imágenes) los días de la madre, del compadre y otros más no son feriados por la Ley. Los de descanso obligatorio se establecieron con el fin de que los trabajadores puedan participar en las conmemoraciones de esos días. También

para que puedan cumplir con determinadas obligaciones sociales y políticas. Conservando su derecho a cobrar su salario íntegro en esos días no trabajados.

El artículo 73 del Código Laboral nos dice que los operarios no están obligados a laborar en los días de descanso obligatorio que les concede la Ley. Pero si por alguna causa se tiene que quebrantar dicho precepto legal, el patrón deberá pagar al activo un salario doble además del normal que le corresponde por ese día. También se puede negociar, siempre que haya voluntad y acuerdo entre ambos sujetos de la relación jurídico laboral, que se actúe un día feriado por la ley a cambio de cualquier otro que al laborioso le convenga descansar. En este caso, el patrón ya no tiene obligación de pagar salario doble por el día feriado que se trabajó, ya que se está dando otro día de descanso en sustitución. De esta forma se compensa igual que un día domingo trabajado.

Sin embargo, es importante que se respeten estos días feriados para poder participar en las actividades sociales y políticas a las que tenemos derecho. Los activos domésticos que trabajan de entrada por salida también tienen derecho a reposar los días feriados marcados por la ley y recibir el salario íntegro, aunque no se labore ese día. Si actúan algún día feriado, se les tiene que pagar doble salario y además el salario normal, como a los demás obreros.

Los trabajadores tienen derecho a dos clases de permisos:

primero aquellos por causa justificada (o de fuerza mayor). Son los que durante el permiso si se paga el salario por los dias faltados. Y segundo son sin goce de salario, tambien llamados economicos. Pero en ambos casos, los patrones no estan obligados por Ley a concederlos en el pago de los dias faltados con permiso se deja a criterio o voluntad de los patrones, quienes deciden si es un permiso economico o con goce de salario.

El articulo 4/ de la Ley Federal del Trabajo nos dice: " Son causas de rescision de la relacion de trabajo, sin responsabilidad para el patron:

X.- Tener el trabajador mas de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta dias, sin permiso del patron o sin causa justificada; "

Esto quiere decir que primero que nada el trabajador debe intentar de convencer al patron de que se trata de un permiso con causa justificada o de fuerza mayor, y aun exigirlo pues tiene derecho a el. Despues, si el segundo nombrado se niega a dar la autorizacion solicitada, el activo puede no ir a su trabajo sin la orden del patron, por tres dias como maximo en un periodo de treinta dias sin que aquel pueda despedirlo por ausentarse sin permiso a su labor. Ahora, si el trabajador falta mas de tres veces en un periodo de treinta dias, el patron tiene derecho de despedirlo por faltar a su trabajo sin permiso y por hacerlo mas de tres veces en el periodo permitido de treinta dias.

No es lo mismo pedir un permiso y solicitar vacaciones. Los primeros no son obligatorios para el patrón; mientras que conceder las vacaciones si lo es incluso impuesto por Ley, para beneficio de los trabajadores.

Debemos recordar que a los laboriosos domésticos casi nunca se les respetan los días feriados o de descanso obligatorio que marca la Ley. Por eso es conveniente que se aclare con los patrones si la autorización que se les está concediendo es un permiso económico o con goce de sueldo.

Los obreros del servicio doméstico también gozan del derecho a tener vacaciones pagadas y a recibir la prima vacacional correspondiente, como lo establece la Ley Laboral para todos los activos.

" Artículo 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser interior a seis días laborables , y que aumentara en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentara en dos días por cada cinco de servicios."

Las vacaciones son un periodo temporal de descanso con goce de salario que se da al trabajador en días laborables y, generalmente, al cumplirse cada año de servicio prestado.

Los que tienen derecho a tener vacaciones son: Los trabajadores que prestan sus servicios durante un año o más en un mismo trabajo.

Los activos que prestan sus servicios por días o por temporada en un mismo empleo. Es decir, que tanto quienes laboran en el servicio domestico de planta, como los que trabajan de entrada por salida o por días en una o varias casas, todos tienen igualmente derecho a gozar de vacaciones.

A los obreros que presten sus servicios por días o por temporada, les corresponde tener vacaciones de acuerdo al numero total de días en que hayan prestado sus servicios durante un año. Tienen derecho a que se les paguen sus descansos todos aquellos que dejen de prestar sus servicios antes de cumplir un año, ya sea por causa de despido por voluntad propia o por acuerdo con el patron, pero en forma proporcional al tiempo de servicios prestados.

Las vacaciones se deben dar a los trabajadores dentro de un periodo no mayor de seis meses, después de haber cumplido un año de servicios. Además, los patrones deben entregar al trabajador una constancia por escrito, donde se mencionen: el tiempo que tiene prestando sus servicios, el tiempo de reposo que les corresponde y la fecha en que se van a tomarlas.

Las holganzas se deben tomar por lo menos durante seis días en forma continua. Es decir, que los patrones no pueden obligar a los activos a tomar sus asuetos en partes.

Tampoco pueden obligar a los trabajadores a no tomar sus holganzas, aunque sea a cambio de pagaries doble salario para que trabajen durante el tiempo de sus descansos.

El tiempo de vacaciones debe ser en días laborables, o sea que solo se contarán como días feriados aquéllos que normalmente se trabajan. En las ellas no se deben incluir los días domingos ni los días que no se laboren por Ley.

3.3.- SALARIO

Partiendo de las disposiciones contenidas en las fracciones VI y X del Apartado A. del Artículo 123 Constitucional que textualmente dicen:

" VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos "se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y, del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones."

" X. El salario debera pagarse precisamente en moneda del curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, ríchas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda."

Aunadas a estas disposiciones, la Ley Federal del Trabajo en vigor, senala otras en sus articulos 334, 335 y 336 que rezan:

" Artículo 334. Salvo lo expresamente pactado, la retribucion del domestico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitacion se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo."

" Artículo 335. La comision Nacional de los Salarios Minimos fijara los salarios minimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores."

" Artículo 336. Para la fijación de los salarios minimos a que se refiere el articulo anterior, se tomarán en consideracion las condiciones de las localidades en que vayan a aplicarse."

Todas estas consideraciones pasaremos a analizarlas por partes:

Como ya vimos antes nuestra Constitucion senala (iraccion VI apartado A del articulo 123), que los salarios minimos de los trabajadores pueden ser generales o profesionales; y que los primeros regiran por areas geograficas que se determinen mientras que los segundos, se

aplicaran en ramas determinadas, de la actividad economica o en profesiones, oficios o trabajos especiales, señalando que los aludidos en primer término, deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer la educacion obligatoria de los hijos; en tanto que los referidos en 2º lugar se fijarán considerando además las condiciones de las distintas actividades. De aqui se desprende que la aceptación "además" debemos inferir que los salarios profesionales necesariamente tendran que ser superiores a los generales.

Ahora bien, nuestra Ley Fundamental también señala (fraccion X. apartado A del artículo 123) que el salario debiera pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda; y en ninguna parte de nuestra Constitución se menciona que pueda haber excepciones; sin embargo el numeral 334 de la Ley en comento dice: "Salvo lo expresamente pactado la retribucion del domestico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se paga en efectivo."

En cuanto a la forma en que la Ley establece retribuir los servicios que prestan las activas domesticas, encontramos imprecisiones y limitaciones que en la práctica

originan abusos por parte de los patrones, quienes en buen numero consideran casi un favor pagar el servicio que se les presta.

Por excepcion de la regla el salario se cubre una parte en dinero en efectivo (50% o mitad) y la otra parte en especie (habitacion, alimentos, servicios). Aunque la Ley no lo especifica, esta situacion se puede referir a las activas que laboran de planta y deja en "salvo expresamente pactado" (o segun se acuerde), otras posibilidades de acordar el salario. Esto se presta en la practica a que cada patron fije el salario en efectivo que mas le convenga de acuerdo a su criterio, es decir, de acuerdo al valor que le quiera dar al salario en especie. Incluso, algunos patrones interpretan que la especie es como un favor que le hacen a la trabajadora.

Ademas, cuando los patrones llegan a reconocer a la trabajadora derechos y prestaciones tales como aguinaldo, vacaciones, incapacidades por enfermedades, accidentes, estas le son pagadas solo sobre el salario en efectivo, sin tomar en cuenta el valor del salario que pagan en especie.

Dada esta situacion, es necesario establecer con claridad y precision el valor que tiene la especie en dinero, segun sea la forma en que se acuerde esta especie, ademas que el salario en especie sea reconocido como parte integral del salario de la activa. Tambien se debera tomar en cuenta la forma de prestar el servicio.

Una propuesta que me gustaria se tomara en cuenta

para el artículo 334 es la siguiente:

Los trabajadores del Servicio Doméstico recibirán como retribución por sus servicios prestados, un salario no menor al mínimo profesional integrado en una parte, por un salario que percibirán en especie y en otra por un salario que percibirán en dinero en efectivo. El salario en especie consiste en: proporcionar al trabajador, alimentos, uso de habitación y servicios de agua y electricidad, de los cuales el trabajador hará uso en común acuerdo con el patrón.

Pasando a los artículos 335 y 336 de la Ley Laboral que establecen que deben fijarse salarios mínimos profesionales para los laboriosos domésticos y que para su fijación se tomaran en consideración las condiciones de las localidades en que vayan a aplicarse; observamos nuevamente que estas disposiciones se han omitido en perjuicio del trabajador doméstico; ya que desde que tales preceptos se crearon, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos no se ha molestado siquiera en elaborar una propuesta de salario mínimo profesional para los activos famulos; y en la práctica ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se toma como base el salario mínimo general.

Con las anteriores consideraciones denunciamos esta injusticia y tan solo para enfatizar cual es la situación de estos laboriosos nos permitimos recordar que desde su origen la fijación de los salarios mínimos tanto en una como en otra no han resuelto el problema de fondo de los trabajadores,

porque en un principio las Comisiones tanto Nacional como Regionales tuvieron que hacer ajustes emergentes para tratar de apegarse a la realidad economica, sin que ello haya sido posible pues en un principio aquellos eran bi-anales, posteriormente se redujeron a periodos de doce meses y despues de seis meses; hasta que por situaciones como dijimos emergentes hubo anos como el de 1987 en que los salarios se modificaron hasta cuatro veces. Con la tabla de cambios al pago en la mano se observa que desde 1988 a la fecha se ha castigado al activo porque los aumentos a la cuota han sido /inifimos y desde el 10 de noviembre de 1990 a la fecha no se han alterado en modo alguno, bajo el argumento del Pacto de Solidaridad economica que se estructuró a partir de diciembre de 1987 y que de haber funcionado efectivamente, nuestro pais hubiera obtenido los resultados positivos en 1989, sin embargo no fue asi y esto se debe a que los precios muy a pesar del Pacto de Solidaridad referido aumentan en proporcion geometrica, por lo que los emolumentos minimos siguen perdiendo poder adquisitivo en un porcentaje alarmante, disminuyendo con ello el nivel de vida de los obreros, de lo que resulta que un salario minimo sea este, general o profesional, no satisface las necesidades minimas de los trabajadores.

Ademas de lo anterior, la mayoria de los activos domesticos que laboran de planta, cubren alrededor de 16 horas diarias como jornada activa y si al pago minimo (aplicable a

ellas a raita del profesional) de N\$ 14.270.00 diarios se le resta el 50% por techo y alimento, entonces la Ley Federal del trabajo con el articulo 334 esta legalizando en contra de la Constitución un salario diario en efectivo de N\$ 7,135.00 cantidad que se supone debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de la familia del trabajador domestico como jefe de ella, porque no debemos olvidar que muchas de las trabajadoras domesticas son responsables de familia. Por ello no debe extranarnos la fuerte tendencia por parte de las laboriosas domesticas a preferir emplearse para varios patrones de entrada por salida, ya que de esa forma pueden incrementar sustancialmente su salario renunciando al techo, comida y ahorro de pasajes que ahora quedan en segundo termino por no resultar estas prestaciones tan atractivas con relación a las otras necesidades.

Es asi como las disposiciones delCodigo Laboral antes enumeradas representan, en algunos casos una restriccion de derechos y en otros casos una total supresion de los mismos en perjuicio del trabajador domestico; siendo falso que el capitulo especial sea tan solo una adaptacion de las normas generales como se pretende hacer creer, porque no es la ley la que debe adaptarse a las injusticias, sino que la ley debe acabar con todas las condiciones injustas bajo las que laboran los sujetos de la Relacion Juridica-Laboral que tratamos, y que hacen del trabajo domestico todavia una servidumbre.

3.4. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR DOMESTICO.

Las especiales de este tipo de laboriosos se hallan contenidas en el precepto 340 de la Ley Federal del trabajo y son:

I. Guardar al patron, a su familia y a las personas que concurren al hogar donde presten sus servicios, consideracion y respeto; y

II. Poner el mayor cuidado en la conservacion del menaje de la casa."

El respeto a los patrones se debe entender en los siguientes terminos: contestarles con comedimiento, aun en los casos en que no se este de acuerdo; buena forma de pedir las cosas y de referirse a ellos, y por su nombre. Pero nunca en sentirse menos o inferiores y sin opcion a reclamar los derechos que les corresponden como trabajadores.

"Poner el mayor cuidado" significa no maltratar ni romper las cosas o muebles mientras se hace el trabajo. tambien se debe estar atento para no sufrir accidentes, para que no se nos reclame injustamente.

El maestro Cavazos Flores, nos dice " Los danos que normalmente causan los domesticos en el menaje de la casa, si no son suficientemente graves, no son causales de rescision de contrato a menos que se acredite dolo o negligencia inexcusable." (53)

Ahora bien, veamos lo que nos dice la Ley respecto de

las obligaciones que tienen todos los trabajadores con sus patrones.

En el artículo 134 nos dice lo siguiente:

" Son obligaciones de los trabajadores:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables;

II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

V. Dar aviso inmediato al patron, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VI. Restituir al patron los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y utiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni el ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construccion;

VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;

VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se

necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patron o de sus compañeros de trabajo;

IX. Integrar los organismos que establece esta Ley;

X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII. Comunicar al patron o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa."

En este precepto se nos dice las medidas preventivas e higiénicas que se deben tomar en cuenta para realizar el trabajo y seguir las indicaciones que dé el patron para la seguridad y protección personal de los trabajadores.

Hacer el trabajo bajo las ordenes del primero o su

representante; desarrollar el trabajo lo mejor posible, con cuidado y esmero en la forma, tiempo y lugar que se ha convenido con aquel. Avisarle inmediatamente cuando no se pueda ir al obrar por cualquier causa o motivo, con excepcion de los casos en que no se pueda informar por causa de fuerza mayor. Regresar al patron el material que no se ha usado y conservar en buen estado los instrumentos y utiles de trabajo. El activo no es responsable del deterioro que origine el uso de estos objetos, ni los ocasionados por accidente o mala calidad de estos.

Prestar auxilios en cualquier momento en caso de peligro o de accidente que ponga en riesgo a las personas o a los intereses del patron o de sus companeros de labor. Portarse correctamente en el trabajo, avisar al patron cuando se padece alguna enfermedad contagiosa, (no todos lo hacen); darle aviso de los desperfectos peligrosos que hay en el lugar de trabajo.

Las prohibiciones que fija la Ley para todos los activos nos las dice asi:

Articulo 135.- " Queda prohibido a los trabajadores:

1. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus companeros de trabajo o la de terceras personas, asi como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeña;

- ii. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin

permiso del patron;

III. Substraer de la empresa o establecimiento utiles de trabajo o materia prima o elaborada;

IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcotico o droga enervante, salvo que exista prescripción medica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el medico;

VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de este lo exija. Se exceptúa de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

VII. Suspender las labores sin autorización del patron;

VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Usar los utiles y herramientas suministrados por el patron, para objeto distinto de aquél a que están destinados; y

X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento."

Dicho de otra manera, no hacer cosas que pongan en peligro la vida y la salud del trabajador, de terceras personas o que pongan en riesgo el lugar de trabajo. Faltar al trabajo

sin causa justificada o sin permiso del patrón, llevarse útiles de trabajo o cosas que no pertenezcan al trabajador; presentarse a trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de una droga que no sea usada por prescripción medica (en tal caso se debe avisar al patrón). Suspender las labores en horas de trabajo, sin autorización de éste, portar armas en horas de trabajo a menos que se trate de utiles y herramientas de trabajo. Usar los utiles o herramientas de trabajo para un objeto distinto al que estan destinadas.

3.5. OBLIGACIONES DEL PATRON.

Una de las características del Derecho es la de la Bilateralidad; lo que implica que a la vez que otorga un derecho trae aparejada una obligación; es por tanto que nuestra disciplina no puede menos que referir a obligaciones de las partes. Ahora tratemos lo relativo a:

Artículo 337.- " Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Guardar consideracion al trabajador domestico, absteniendose de todo maltrato de palabra o de obra;

II. Proporcionar al trabajador un local cómodo e higienico para dormir, una alimentacion sana y satisfactoria y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y

III. El patron debera cooperar para la instrucción general del trabajador domestico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes."

Además de las obligaciones genéricas contenidas en la Ley, los patrones tienen las especiales, que se pueden agrupar, a decir del Maestro Mario de la Cueva en: "humanitarias, relacionadas con las condiciones de trabajo y en casos de enfermedad o muerte." (54)

a) humanitarias son: guardar consideración al trabajador domestico, absteniéndose de todo mal trato verbal o fisico y cooperar para su instruccion, de conformidad con las normas que al efecto se expidan.

b) relacionadas con las condiciones de trabajo: dotar al operario de un local cómodo e higiénico para dormir, y con todos los servicios a la mano, en el cual puedan vivir dignamente cuando trabajen de planta; para disponer totalmente de el y hacer su vida privada. Proporcionar una alimentación sana y satisfactoria. Darles condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud. Deben de tomar en cuenta la cantidad y el tipo de trabajo que se les encargue para que sea justo y equilibrado y el horario sea de ocho horas al día. Darles todo el material necesario para trabajar con higiene y sin riesgo de enfermarse. Respetarles el horario y sus días de descanso.

Debera cooperar para que el trabajador tenga la posibilidad de estudiar, como lo establecen las autoridades de Educacion Publica.

c) en caso de enfermedad o muerte: en caso de enfermedad no profesional, pagar hasta un mes de salario; si la

enfermedad no es crónica, proporcionar asistencia médica durante la curación o en tanto se hace cargo algún servicio asistencial; y si la enfermedad es crónica y el trabajador ha laborado al menos durante 6 meses, proporcionar asistencia médica hasta por 3 meses, o antes si se hace cargo algún servicio asistencial (artículo 338, I a III). En caso de muerte, pagar los gastos del sepelio (artículo 339).

Si bien la Ley de la Materia contempla algunos aspectos de la seguridad social de los trabajadores domésticos, dicha regulación es muy limitada, pese a los esfuerzos de la Comisión redactora de la Ley de 1970 por garantizar a los trabajadores domésticos una seguridad social integral. El último párrafo del artículo 13 de la Ley del Seguro Social establece: "El Ejecutivo Federal a propuesta del Instituto, determinará por decreto, las modalidades y fecha de incorporación obligatoria al Régimen del Seguro Social, de los sujetos de aseguramiento comprendidos en este artículo, así como de los trabajadores domésticos."

A falta del decreto que incorpore obligatoriamente a los trabajadores domésticos al Régimen Obligatorio del Seguro Social, la única vía es mediante la incorporación voluntaria a dicho régimen. El artículo 205 de la última Ley invocada establece que se inscriban a solicitud del patron, en tanto no se expliquen los decretos al respecto.

La incorporación voluntaria a la que se refiere el artículo invocado nos dice que:

El Régimen Voluntario es para todos aquellos trabajadores o personas a quien la Ley del Seguro Social no ha autorizado su inscripción en el régimen obligatorio. En dicho régimen se encuentran considerados los Trabajadores Domésticos así como también los no asalariados, los campesinos, las personas que trabajan por cuenta propia o por comisión y, además, los mismos patrones. La inscripción debe hacerse en las fechas que fija el mismo, que son los meses de Enero, Febrero, Octubre y Noviembre. Además, hay que esperar a que el Seguro Social acepte la inscripción.

En el caso que nos ocupa, son los patrones quienes deben solicitar la inscripción de sus trabajadores, pagando sus cuotas por bimestre y haciéndolo con anticipación. A pesar de que las activas domésticas tienen la posibilidad de ser inscritas en el régimen voluntario, en la práctica el Seguro Social no ha vuelto a fijar las fechas para abrir las inscripciones. Es por eso que, por el momento no se pueda llevar a cabo tal inscripción.

Es por tanto que considero de importancia que mientras no se consiga que el Seguro Social sea una realidad para las activas domésticas, el patron está obligado a pagar los gastos de enfermedades y accidente, sean o no, causados por el trabajo que desempeñan.

Ahora bien, los decretos a los que se refiere el artículo 20.º de la Ley del Seguro Social no han sido aprobados por el H. Consejo Técnico y en mi opinión todo trabajador

derecho a ser inscrito en el Seguro Social, ya que el mismo fue fundado como un Servicio Público, que tiene la finalidad de garantizar el derecho humano a la salud; la asistencia médica; la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo de los trabajadores y sus familias.

- (51) DAVALOS MORALES, Jose. op. cit., p. 3/1.
- (52) BAEZ MARTINEZ, Roberto. Principios Básicos de Derecho del Trabajo, Editorial PAC, S.A. DE C.V., 2ª Edición 1994, p. 52.
- (53) CAVAZOS FLORES, Baltazar. op. cit., p. 257
- (54) DE LA CUEVA, Mario. op. cit., p. 5/1.

CAPITULO CUATRO

LA REINSTALACION DE LOS TRABAJADORES DOMESTICOS EN LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO.

4.1.- GENERALIDADES DE LA REINSTALACION OBLIGATORIA.

4.2.- REINSTALACION DE LOS TRABAJADORES DOMESTICOS.

4.2.1.- ANALISIS DEL ARTICULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO.4.2.2.- ARTICULO 340 FRACCION II, 341 Y 343 DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO.4.2.3.- FRACCION IV DEL ARTICULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO.4.2.4.- CRITICA A LA FRACCION IV DEL ARTICULO 49 DE LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO.4.3.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO COMO PRINCIPIO RECTOR DEL
DERECHO DEL TRABAJO.

4.1.- GENERALIDADES DE LA REINSTALACION OBLIGATORIA.

A esta la establecía la original fracción XXII del artículo 123 de la Constitución de 1917; en este caso la legislación laboral obliga al patron a reinstalar al trabajador que ha cesado, cuando no puede acreditar la causa que motivo el despido y solo en casos excepcionales la ley exige al primero de reincorporar al activo aun cuando no pruebe la razón que tuvo para rescindir la relación laboral.

Hemos visto con antelación que el artículo 49 de la vigente Ley Federal del Trabajo, establece las circunstancias y los supuestos en los cuales el patron puede quedar eximido de reinstalar al trabajador en su empleo; no obstante, consideramos que dicho precepto debe ser objeto de una modificación sensible buscando que el mencionado dispositivo legal no resulte contrario al derecho a la reincorporación de los trabajadores en su labor y pueda la ley regular, en forma eficaz, los casos en que aquel pueda ser liberado de una obligación originada por un laudo dictado por la autoridad laboral.

Consideramos que no es deseable establecer otros supuestos, además de los ya prescritos, en los que se conceda al primero la facultad de no reinstalar al operario que ha obtenido un laudo favorable, pues resultaría nulo el derecho a la reinstalación.

El obrero, aun el domestico, tiene derecho a

permanecer en su empleo, hasta en tanto no exista una causa justa y plenamente probada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que haga posible la disolución de la relación de trabajo.

El derecho a la reinstalación, lo garantiza la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, apartado "A", misma que señala, en su parte inicial, lo siguiente:

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

Hasta antes de la reforma de 1962, al contenido de la fracción mencionada, en la letra constitucional, en todos los casos el patrono tenía la obligación de reinstalar al trabajador que obtuviera un laudo en ese sentido, sin embargo, como hemos referido en el capítulo dos de la tesis, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de interpretaciones contradictorias, prácticamente hizo nulo el derecho a la reinstalación.

En el cuerpo de la fracción XXII, como consecuencia de la reforma de 1962, se estableció lo siguiente:

"El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, 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 del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir 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;"

Consideramos que la mencionada adición resulta opuesta al derecho a la reinstalación obligatoria, pues autoriza a la Ley Federal del Trabajo a reglamentar los casos en que el patrono queda eximido de cumplir su obligación relativa que, habiendo obtenido un laudo favorable, ordenándose el cumplimiento del contrato, se ubique en alguno de los supuestos enumerados por el artículo 49 de la ley que se invoca.

Al respecto de la reinstalación forzosa mucho se ha escrito en contra; algunas opiniones señalan que es contraria al principio de la autonomía de la voluntad.

Coincidimos con el tratadista Manuel Bejarano cuando señala que la teoría de la autonomía de la voluntad consiste "... en afirmar el culto a la voluntad individual, permitiendo al individuo crear, a su arbitrio, los contratos y las

obligaciones que libremente decida. Dicho principio subsiste hasta la fecha, aunque mas limitado dia tras dia, pues la libertad de accion del individuo se encuentra restringida por los intereses comunes, por los intereses de la sociedad. De ahí la promulgacion de leyes imperativas y prohibitivas que impiden cada vez con mas frecuencia, la celebracion de actos o contratos perjudiciales para la comunidad, que prorrogan, aun contra la voluntad de alguna de las partes, la duracion de ciertos contratos o bien imponen la necesidad de contratar." (55)

" Asi, el dogma de la autonomia de la voluntad es neutralizado por las normas basicas que aseguran la convivencia social (o normas de orden publico), impidiendo todo acto del individuo que las contrarie. Las limitaciones que la Ley establece a la voluntad particular son cada dia mas numerosas por la necesidad de proteger los intereses colectivos contra la accion individual, al quedar demostrada con plena evidencia la inexactitud de las ideas individualistas y liberales, las cuales no aseguraron la justicia ni produjeron resultados equitativos, fundamentalmente porque los seres humanos no son iguales, ni economica ni socialmente, asi como tampoco en inteligencia ni voluntad, de modo que la plena libertad de obrar habria de producir necesariamente el abuso del fuerte sobre el debil..." (56)

Por encima de la autonomía de la voluntad se encuentra el interes publico, este no se encuentra sujeto al

interés particular o individual.

El artículo 54 de la Ley laboral señala que las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo son de orden público. Relacionando este precepto con lo dispuesto por el numeral 1830 del Código Civil vigente para el Distrito Federal, el cual establece que "Es ilícito el hecho que es contrario a las leyes de orden público o a las buenas costumbres.", es posible llegar a la conclusión de que las normas legales y Constitucionales en materia laboral, están por encima del interés individual y la autonomía de la voluntad.

La reforma de 1962 al Pacto Federal, no fue negativa a pesar de haber terminado con el derecho absoluto de la reinstalación forzosa en el empleo, si consideramos que fue modificada la fracción XXI, del numeral 123 de nuestra Carta magna, con el objeto de que la negativa del patron a someterse al arbitraje o a obedecer el laudo de la Junta, no fuera aplicable a los casos consignados en la fracción XXII del mismo precepto, el cual consagra, en favor de los trabajadores, dos acciones: la de cumplimiento del contrato o la indemnización de tres meses.

4.2.- REINSTALACION DE LOS TRABAJADORES DOMESTICOS.

Como hemos señalado, el fundamento Constitucional del derecho a la reinstalación lo encontramos en la fracción XXII,

apartado "A", del artículo 123 de la Constitución Federal.

Por disposición del citado precepto Constitucional, la Ley Federal del Trabajo reglamenta los casos en que el patron puede ser liberado de su obligación de reinstalar a un trabajador, pagando únicamente la indemnización que la propia ley prescribe.

Tratándose de laboriosos que realizan funciones domesticas, la rescisión de esta clase de relaciones de trabajo, resulta sumamente interesante en su análisis. En efecto, un activo domestico puede ser despedido alegando situaciones no previstas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y debido a su condicion de obrero domestico se ve desprotegido.

En virtud de las funciones que son desempeñadas por estos propietarios, es posible que la relacion laboral ya no se desarrolle en forma normal una vez reinstalado el obrero, pero es la autoridad laboral la que debe comprobar, en forma indubitable, la existencia real de esas circunstancias y la vigente Ley de la Materia no lo dispone así.

El actuar domestico es uno de los supuestos en que la ley permite al patron abstenerse de reinstalar al trabajador, privandolo así de un derecho que la Constitución ha garantizado para todos los laboriosos, además de privarlo de una fuente permanente de ingresos a cambio de una indemnización que muchas veces no cubre las necesidades del activo, así como tampoco soluciona sus problemas economicos por un lapso

prolongado.

4.2.1.- ANALISIS DEL ARTICULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO .

El fundamento legal del derecho a la reinstalación, lo encontramos en el precepto y de la Ley referidas antes, el cual prescribe que " 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 patron la causa de la 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."

Mario de la Cueva señala que por rescisión se entiende "... la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones." (5/)

La definición que proporciona De la Cueva, con la que coincidimos plenamente, nos conduce al señalamiento de las características básicas de la rescisión de la relación de trabajo.

Esta figura jurídico procesal es un acto unilateral,

en virtud de que es decretada por uno solo de los sujetos de la relación aludida. También se trata de una conducta potestativa, característica que le impone al acto de aquella el artículo 46 del ordenamiento legal que se cita, mismo que establece que "El trabajador o el patron podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad."

Decimos que la misma se traduce en un acto potestativo pues es claro que el dispositivo antes transcrito indica que las partes de la relación "podrán" rescindir la relación de trabajo por causa justificada y no señala que las partes de la relación "deberán" hacerlo, es decir, ambas partes hacen uso o no de la facultad que les concede la ley.

Es un acto formal, por lo que hace al patron, pues como se desprende del texto del párrafo penúltimo del numeral 47 de la ley de la materia, el patrono se encuentra obligado a proporcionar al trabajador el aviso por escrito de la fecha y causas de la relación y la falta del citado aviso al activo o a la Junta, por si sola bastara para considerar que el despido fue injustificado.

De Buen Lozano indica que " Debemos precisar que la rescisión solo opera con respecto a las relaciones individuales, pero no a las colectivas. La ley no señala causas, ni procedimientos, para que pueda rescindirse un contrato colectivo de trabajo. " (58)

nestor de buen, con el que estamos de acuerdo,

manifiesta que la rescisión opera únicamente cuando se trata de relaciones individuales de trabajo y no así cuando se trata de relaciones colectivas, pues la Ley Federal de Trabajo no prescribe causas ni procedimientos mediante los cuales sea posible rescindir un contrato colectivo de trabajo.

El mismo autor indica que "... no es lo mismo que el patron rescinda, que lo haga el trabajador. En el primer caso, mediante una acción de cumplimiento del contrato se puede mantener viva la relación; en el segundo, éste queda extinguido por el acto de la rescisión, subsistiendo únicamente el problema de determinar a quien es imputable la responsabilidad consiguiente." (59)

Los supuestos mencionados por De Buen, se determinan según la acción que intente el trabajador; acción que puede ser fundada de conformidad con el artículo 48 de la ley laboral, ya sea la de cumplimiento de contrato o la indemnización. El trabajador también puede optar por separarse de su trabajo si el patron incurre en alguna causa de rescisión imputable a él.

Podemos concluir que el despido es un acto unilateral "... a virtud del cual el patron da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador." (60)

El despido no produce la extinción de la relación de trabajo, para que esto sea así es menester que la Junta de Conciliación y Arbitraje dicte un laudo en el que se resuelva que la rescisión de la relación de trabajo por causas

imputables al trabajador no sido justificada. Esto quiere decir que el patron debe acreditar los motivos del despido y, en caso contrario, el activo tiene derecho a reclamar el pago de las prestaciones que estipula el tanta veces mencionado articulo 48 del ordenamiento legal que se cita.

Si la Autoridad de Trabajo declara justificado el despido, la relacion de trabajo renece. Si se considera sin justificacion el despido del cual ha sido objeto el laborioso la primera continuara si es que el actor demandó el cumplimiento del contrato de labores, no asi si lo que demandó fue el pago de la indemnizacion constitucional. Independientemente de la accion intentada por el obrero, éste tiene derecho al pago de los salarios vencidos, si obtiene laudo al pago de los salarios vencidos, si obtiene laudo favorable, desde la fecha del despido, hasta que se cumplimente la resolucio n dictada por la autoridad laboral.

Nosotros creemos que solo por las causas graves previstas por la ley, puede ser rescindido el vinculo laboral, no obstante, consideramos que es necesario que la causa o causas de rescision que invoque el patrono deben quedar debidamente acreditadas, pues de otra forma se traduciria en un perjuicio para los trabajadores y podria resultar nulo el derecho a la permanencia de estos en sus empleos.

Las causas que prescribe la ley, por medio de las cuales puede rescindirse la relacion laboral sin responsabilidad para el patron, causas imputables al

trabajador. se encuentran enumeradas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. mismo que indica lo siguiente:

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

i. Engañario el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto despues de treinta dias 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 patron, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocacion o que obre en defensa propia;

iii.- Cometer el trabajador contra alguno de sus companeros, cualquiera de los actos enumerados en la fraccion anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

iv.- Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patron, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fraccion ii, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relacion de trabajo;

v.- Ocasionar el trabajo, intencionalmente.

perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demas objetos relacionados con el trabajo;

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

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

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

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

X.- Tener el trabajador mas de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta dias, sin permiso del patron o sin causa justificada;

XI.- Desobedecer el trabajador al patron 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 algun narcotico o droga enervante, salvo que, en este ultimo caso, exista prescripcion medica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador debera poner el hecho en conocimiento del patron y presentar la prescripcion suscrita por el medico;

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

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

Un trabajador puede ser despedido por una acción u omision en sus labores. El motivo debe ser grave, pues partiendo de la idea de que el trabajador necesita su empleo para subsistir, solo mediante una falta grave prevista por la ley, el trabajador puede ser rescindido de su trabajo.

No estamos de acuerdo con la ultima fraccion del precepto citado, pues deja a juicio del patron la disolucion de la relacion de trabajo; estamos en desacuerdo porque las causas de rescision deben ser especificas, no ambiguas ni sujetas a interpretacion, pues de otra forma se anula la posibilidad de que el trabajador goce de su derecho a la estabilidad en el empleo.

Por ultimo, debemos mencionar que las acciones a que se refiere el articulo 48 que se estudia, deben ser ejercitadas, una u otra, en un termino de dos meses, segun lo

dispone el numeral 518 de la Ley Federal del Trabajo.

4.2.2.- ARTICULO 340 FRACCION 11, 341, 343 DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 340 en su fracción segunda nos habla de las obligaciones especiales a las que están sujetos los trabajadores domésticos, una de las cuales consiste en poner el mayor cuidado en el menaje de la casa. Como ya lo mencioné en el capítulo anterior el trabajador doméstico tiene la obligación de poner todo el cuidado posible para la conservación de los muebles y los artículos que pertenecen a la casa donde presta el servicio.

Se deben tomar medidas preventivas e higiénicas para realizar el obrar y seguir al pie de la letra las indicaciones que proporcione el patron, esto es con el fin de la seguridad y protección del activo. Hacer el trabajo lo mejor posible con cuidado y esmero para que no haya quejas por parte del patron. El maestro Baltazar Cavazos Flores nos dice "que los daños que normalmente causan los domésticos en el menaje de la casa, si no son suficientemente graves, no son causales de rescisión de contrato, a menos que se acredite dolo o negligencia inexcusable." (61)

En este caso corresponde al patron comprobar que

efectivamente el activo actuo de mala fe y en caso contrario de no comprobar que hubo una causa justificada para dar por terminada la relacion de trabajo, entonces el actor tendra derecho a que se le reinstale en su puesto de trabajo. O bien, si la figura juridico-procesal del obrero no es aceptada por el patron, tendra derecho a que se le pague una indemnización que se calcula sobre el tiempo trabajado y sobre las prestaciones a que tiene derecho.

Ahora bien el articulo 341 de la Ley Federal del Trabajo nos dice: " Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones especiales consignadas en este capitulo."

Para los trabajadores domesticos son las siguientes:

a) Que el trabajador no trate con respeto y consideracion al patron, a su familia y a las personas que visitan la casa donde se realiza el trabajo.

b) Que el trabajador no ponga el mayor cuidado en la conservacion de los muebles y de los objetos de la casa donde trabaja.

En los casos que senala la ley; el patron tiene que comprobar la causa justificada que es el motivo del despido del trabajador.

Respecto de las obligaciones del patron son las siguientes:

a) Que el patron o sus familiares, durante las labores o fuera de ellas, cometan faltas de integridad.

nonradez, actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos contra el trabajador o sus familiares.

b) que el patron no proporcione al trabajador una habitacion comoda, satisfactoria e higienica para dormir; una alimentacion sana y suficiente, y las condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud del trabajador.

c) que el patron no coopere para apoyar la instruccion general del trabajador conforme lo exigen las normas legales.

El articulo 343 de la Ley Federal del Trabajo en vigor senala: "Articulo 343. El patron podra dar por terminada la relacion sin responsabilidad, dentro de los 30 dias siguientes a la iniciacion del servicio, y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, jugando la indemnizacion que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los articulos 49, fraccion IV, y 50."

Lo anterior en principio acomete el principio de estabilidad en un doble aspecto:

1º Porque legaliza un "contrato a prueba".

2º Porque permuta en perjuicio del trabajador por dinero el derecho a tener un trabajo.

Para comprender lo dicho, es necesario que empecemos por analizar cual fue la idea y las razones que tuvo la asamblea Constituyente cuando creo este principio de estabilidad.

La estabilidad en el empleo es un principio que

aparecio en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social en favor de los trabajadores y al mismo tiempo es una de las medidas más eficaces que unida a la idea de la seguridad social, nos dan la seguridad en un doble aspecto:

Una finalidad inmediata es la de contar con la seguridad y poder vivir hoy y el mañana inmediato; y

Una finalidad mediata es la de contar con la seguridad de poder vivir para el futuro y poder sanjear la adversidad y la vejez.

Así; la esencia de la estabilidad en el empleo es la certeza del presente y del futuro. Sin embargo la misma ley rompe con la idea y fundamento de la Asamblea Constituyente al nacer una division en una supuesta estabilidad absoluta y relativa; situacion incongruente con la interpretación del concepto mismo, porque algo que tiene esas características al mismo tiempo, no puede ser estable.

Lo que sucede es como siempre, cuando una idea por buena que sea lesiona intereses de los explotadores de los propietarios de los medios de producción, acaba por imponérsele restricciones y desafortunadamente tal es el caso de este principio, porque con él la disolución de la relación laboral quedaba fuera de la esfera de voluntad unilateral del patron y lo constreñía en todos los casos a disolverla solo por causa justificada; no obstante, con el argumento de que por exigencia de la naturaleza del trabajo que se va a prestar, dicha

estabilidad

se convierte en relativa niega por completo la misma institucion.

Este es el caso concreto del trabajador doméstico, y la Ley federal del trabajo creo especificamente la fraccion III del articulo 37 asi como el 343 para respaldar la aparente "justificacion" del patron en el sentido de que por la convivencia que se dá entre el ambos sujetos de la relación se pone en juego el derecho de los hombres a no convivir con otra persona sin que a sabiendas de que el individuo que le va a prestar un servicio y va a vivir en su casa, lo priva de su unico medio de sustento despues que se ha servido de su trabajo, y mucho menos si se argumenta que no se le puede obligar a vivir con alguien en contra de su voluntad, porque precisamente, fue por su voluntad manifiesta que el trabajador, entro a su servicio; y sin más en un signo de prepotencia, se niega a continuar la relacion laboral y lo "compensa", con tal de ya no tenerlo en casa.

Además de que se debe considerar que el trabajador domestico no fue contratado para "llevarse bien" con el patrón, sino para realizar una actividad de asistencia y aseo de las labores propias del hogar.

Adicionalmente el hecho de que se estipule que el patron no incurre en responsabilidad si da por terminada la relacion laboral dentro de los treinta dias siguientes a la iniciacion del servicio es sumamente injusta por dos razones:

una de ellas se hace consistir en que condona al patron al pago de una indemnizacion por despido en perjuicio del trabajador, porque despues de que finalmente encontro un empleo, y en los casos de planta un lugar para vivir y alimentacion con que subsistir; el patron de tajo y sin mas lo despide dentro de este plazo privandolo no solo de una cantidad que le permita subsistir mientras encuentra otro empleo, sino ademas de un lugar donde dormir, esto es, de su "casa" (porque para muchos esto representa el local que se les asigna).

Otra: en la practica este precepto sirve para que el patron contrate a un trabajador, lo despida dentro de este plazo sin ninguna responsabilidad; y vuelva a contratar otro al que tambien despedira dentro del mismo plazo, y asi de manera interminable.

Por tanto, tambien se confirma que estos preceptos han sido puestos y conservados por intereses de las clases que se sirven del trabajo domestico.

4.2.3.- FRACCION IV DEL ARTICULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El articulo 543 de la Ley de la materia, nos dice que el patron podra dar por terminada la relacion de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta dias siguientes a la iniciacion del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad

de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50.

Pero a su vez el activo doméstico podrá ejercitar la acción de reinstalación con fundamento en el artículo 48 de la misma ley. Es decir, el precepto aludido garantiza a esta clase de operarios el derecho a reclamar, ante la autoridad competente, el cumplimiento del contrato; sin embargo, reglamentando la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 de nuestra Ley Fundamental, el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo señala una serie de supuestos en los cuales el empleador puede resultar liberado de la obligación de reinstalar a quien se ubique en alguno de ellos.

La fracción IV del numeral 49 que hemos mencionado, señala que en los casos de laborios domésticos, el señor quedara eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 de la misma Ley Federal del Trabajo.

El artículo 50 de la ley, prescribe que las indemnizaciones que refiere el artículo 49, consistirán:

1. 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 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

causa 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."

Debemos señalar que la reinstalación en nuestra materia, constituye uno de los derechos esenciales de la clase trabajadora: se trata de uno de los derechos que refleja con claridad la existencia del principio rector del derecho del trabajo denominado principio de la estabilidad en el empleo, a través del cual se garantiza a los obreros una fuente de trabajo permanente con la idea y el objetivo de que el operario obtenga ingresos constantes que le permitan subsistir.

Observamos que por un lado la ley le permite al último nombrado doméstico, reclamar ante la autoridad laboral su reincorporación en el oficio que desempeñaba y nos damos cuenta que, por otro lado, aquella permite al amo abstenerse de reinstalar al trabajador doméstico que ha obtenido un laudo favorable en ese sentido. Resulta entonces que la permanencia del empleado doméstico en su actividad depende completamente

de la voluntad patronal en agravio del derecho a la reinstalacion, especificamente de los activos que desempeñan labores domesticas.

Consideramos que el organo jurisdiccional, tiene la facultad y la obligacion de cerciorarse de las causas que originan el despido para que no se cometa una injusticia en contra de quien desempeñe un trabajo domestico, tomando en cuenta que una de las directrices de nuestra materia busca proteger y garantizar la estabilidad y permanencia de los trabajadores en sus empleos.

El mecanismo legal que hemos descrito, hace que el derecho a la reinstalacion en el caso de los obreros contemplados por la fraccion IV del articulo 49 de la Ley de la Materia, resulte ser una facultad potestativa del empleador quien puede someterse al beneficio que le otorga el citado precepto y en ese caso eximirse de la obligacion de reinstalar al actor domestico. Sin embargo, tambien puede no hacerlo asi, es decir, el derecho a la reinstalacion en este caso, no depende de la Ley o de la autoridad laboral sino que depende de la voluntad patronal.

4.2.4- CRITICA A LA FRACCION IV DEL ARTICULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El articulo 49 de la Ley Federal del Trabajo

establece cinco supuestos que puede hacer valer el señor. en el juicio laboral, cuando el activo ejercite la acción de reinstalación.

Si el patron detentador de los medios de producción comprueba en el juicio correspondiente que la relación de trabajo se ubica en cualquiera de los supuestos que establece el precepto mencionado, quedara eximido de la obligación de reinstalar al trabajador.

El artículo 49 de la Ley Laboral que se invoca, dispone lo siguiente:

" El patron quedara eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

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

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

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. EN EL SERVICIO DOMESTICO; Y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales. "

La fracción IV del precepto legal en estudio.

practicamente hace nugatorio lo dispuesto en el párrafo primero del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece el derecho a la reinstalación que tiene el trabajador, haciendolo valer ante la autoridad laboral cuando ha sido despedido en forma injustificada.

Lo anterior quiere decir que no importa que el laborioso doméstico venza en juicio al patron y que este no acredite las causas del despido; senalamos que no importa porque es la propia Ley la que excluye la responsabilidad patronal de reinstalar en su puesto de trabajo.

Podemos concluir que la reinstalacion en el caso de los activos domesticos es juridicamente imposible si el patron no lo consiente y, el perjuicio mayor que puede recaer a su proceder, es la condena al pago de una indemnización prevista por el artículo 50 de la ley laboral.

A nuestro juicio la reinstalacion se convierte en un derecho que depende de la voluntad patronal, violentándose, de esta forma, el principio de la estabilidad en el empleo y el derecho a la reinstalacion, pues no se asegura la permanencia de la relacion de trabajo hasta en tanto no exista una causa prevista por la ley que derive en la justa disolución de la misma.

Para esclarecer la critica y la propuesta en relacion con el tema de nuestra investigacion, consideramos necesario referirnos, someramente, a los diversos supuestos que establece el artículo 49 tanta veces citado.

Con relación a la fracción primera, expresamos nuestro desacuerdo en que por el hecho de tener menos de 365 días laborando, un activo, para un empresario, éste se encuentre facultado a no reinstalarlo. No estamos de acuerdo, porque consideramos que no es el tiempo el que le da la característica de laborioso a una persona, es decir, no es el tiempo el que determina quien es trabajador; considerando que este concepto se refiere a la persona física que presta a otra persona, moral o física, un servicio personal subordinado.

La fracción II, beneficiaria al trabajador, si la autoridad laboral aplicara debidamente esa disposición.

Esta fracción es la única que considera necesario que el empleador compruebe ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que no es posible el normal desarrollo de la relación laboral, en función del contacto permanente y directo entre ambas partes de la relación. Es el único supuesto que manifiesta la importancia de comprobar ante la Autoridad Laboral las circunstancias que hagan necesario eximir al amo de su obligación de reinstalar al trabajador.

Consideramos de suma importancia lo anterior, porque ese criterio debería ser igual para todas las fracciones que contempla este precepto de la Ley de la Materia.

Creemos que es fundamental darle mayor importancia, considerando que es posible que un laborioso se quede sin empleo, a lo dispuesto por el precepto 782 de la Ley invocada, el cual faculta a la Junta para ordenar, con citación de las

partes, el examen de lugares, objetos y documentos; su reconocimiento por peritos y actuarios y, de manera general, realizar la practica de todas las diligencias que juzgue pertinentes para el esclarecimiento de la verdad historica, pudiendo requerir a las contrapartes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.

Creemos que debe hacerse efectivo lo prescrito por el numeral 886 de la Ley multicitada, que en su párrafo segundo otorga facultades a los miembros de la Junta para solicitar que se lleven a cabo las diligencias no desahogadas por causas no imputables a las partes, o cualquier otra diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

En los ultimos dos parrafos, se plasma la propuesta que se hace en relacion con el tema de nuestra investigación, es decir, nosotros proponemos que la autoridad laboral participe en forma dinamica en la comprobacion de las circunstancias que habran de liberar al patrono de la obligacion de reinstalar al trabajador que ha obtenido una resolucion favorable en ese sentido, pues se corre el riesgo que, de no hacerlo asi se haga nulo el derecho a la reinstalacion de los trabajadores en sus empleos.

Respecto de la iracción V del mismo precepto, consideramos que deben acreditarse a plenitud las características que los califiquen de eventuales a esta clase de trabajadores; sin dejar de mencionar que esta relación de trabajo puede seguir prestandose hasta en tanto subsista la

materia que dio origen a la relacion de trabajo.

En suma, podemos concluir que es necesario proteger y preservar el principio de la estabilidad en el empleo que rige nuestro derecho del trabajo el cual le da origen al derecho a la reinstalacion que todo trabajador puede demandar ante la autoridad laboral cuando ha sido objeto de un despido sin justificacion y, para tal efecto, debemos evitar el establecimiento d mecanismos legales que hacen nulas ambas instituciones. Debemos considerar que nuestro actual Derecho del Trabajo, constituye una herencia normativa otorgada a la sociedad a que pertenecemos sociedad por el Constituyente Originario de Queretaro.

4.3.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO COMO PRINCIPIO RECTOR DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Mario de la Cueva indica que el principio de la estabilidad en el trabajo es: "... un principio que otorga caracter permanente a la relacion de trabajo y hace depender su disolucion unicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajo y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relacion, que hagan imposible su continuacion." (62)

El autor antes citado senala que el principio de la estabilidad otorga, al vinculo laboral, la condicion de ser permanente; elemento que consideramos fundamental en la

relacion de trabajo. Coincidimos con él cuando señala que predomina la voluntad del obrero para disolver la relación de trabajo y excepcionalmente corresponde al patrón con independencia de circunstancias no imputables a las partes de la relación laboral que hagan imposible la continuación de la misma.

Euquerio Guerrero manifiesta que a la estabilidad en el empleo "... debemos entenderla en el sentido de que el trabajador aspira a no verse expuesto a que el empleador, sin causa justificada y comprobable y sin que por ello incurra en responsabilidad, pueda separarlo de su empleo dando por terminado el contrato, por medio de una declaración unilateral." (63)

Coincidimos con Euquerio Guerrero en las ideas de que los trabajadores no desean verse separados de su trabajo por voluntad patronal; como él, creemos que debe existir una causa justificada y plenamente comprobable para que la parte patronal pueda despedir a sus trabajadores pero además, que la causa del despido debe encontrarse prevista por la ley.

Roberto Muñoz considera que la estabilidad en el empleo implica "... en términos generales y doctrinales, solidez de las relaciones de trabajo y la seguridad plena y efectiva de que, en el presente y en el futuro, la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y de sus familiares no dependerá de la arbitrariedad ni del capricho de los patrones." (64)

El autor referido anteriormente, coincide con el concepto primario que establecimos respecto de la palabra estabilidad, atribuyendole a la relación de trabajo la característica de solidez de la misma, solidez que dara seguridad al trabajador, en el presente y en el futuro, al no ver su fuente de trabajo perdida por la voluntad patronal.

Guillermo Cabanellas, señala que la estabilidad en el trabajo es "... un derecho que se le otorga al trabajador y no una obligación que se le imponga." (b5)

Es contundente cuando argumenta que el principio en estudio se origina en la ley y unicamente pueden ser separados los trabajadores de su fuente de trabajo por una causa justa. Con lo anteriormente mencionado, debemos señalar que el principio de la estabilidad en el empleo no se trata de algo fuera de la ley o de una cuestión metajurídica, sino que, efectivamente, este principio tiene su origen en la ley fundamental, principio que el Constituyente Originario de Querétaro plasmo en la fracción XXII, del artículo 123.

Munoz Ramon, especifica que la estabilidad es "... un derecho que se le otorga al trabajador y no una obligación que se le imponga." (b6)

En efecto, la idea que expresa el autor antes citado es apoyada por el artículo 40 de la Ley Federal del Trabajo, el cual prescribe que en ningún caso el trabajador se encuentra obligado a prestar sus servicios por mas de un año. Es claro que la estabilidad no puede ser una obligación pues podría

considerarse como un tipo de esclavitud el someter a un trabajador a prestar sus servicios a un sólo patron en forma indefinida.

Horacio Ferro, indica que la estabilidad en el empleo, "... es el tratamiento juridico especial que se da a quien se halla en determinadas condiciones, es decir, quien reviste la calidad de permanente; sin embargo, el trabajador puede tener esa calidad, mas no por eso deberá ser declarado estable. Para que ello ocurra, es necesario que medie una limitacion a la facultad de poner fin a la relación, es decir, que exista la proteccion juridica a que nos hemos referido."

(b/)

Para este autor la estabilidad se traduce en una limitacion para el patron a la facultad de dar por terminada la relacion laboral, consideracion que refleja la realidad legal que establece nuestra legislacion pues la relación de trabajo unicamente puede interrumpirse o terminarse, por voluntad del patron, solo cuando la ley establece causas razonables para la disolucion de la relacion de trabajo.

Mario L. Devesall manifiesta que la estabilidad en el trabajo "... en sentido propio, consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral (o sea, en el caso de existir jubilacion o pensiones por vejez o incapacidad, hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o pension), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas."

(68)

Como lo hemos señalado, este autor citado antes, considera que la estabilidad en el empleo es un derecho que permite a cualquier trabajador la posibilidad de permanecer en su trabajo siempre que no suceda alguna de las causas que determina la ley para que el patrono pueda cesar a sus trabajadores. En efecto, la idea anterior se apoya en lo dispuesto por el artículo 48 de la ley laboral, al cual ya nos hemos referido, mismo que faculta al trabajador a ser reinstalado o indemnizado si el patrono no comprueba, en el juicio correspondiente, la causa de rescisión.

El Maestro Dr. Alberto Trueba Urbina señala que, mediante este principio, el trabajador solo puede ser despedido por una causa justa "... de manera que cualquier despido arbitrario les da el derecho de exigir el cumplimiento del del contrato de trabajo, o sea su reinstalacion, quedando obligado a cumplir con el contrato de trabajo y a pagar los salarios vencidos correspondientes en los casos de despido injusto, o bien ejercer la accion de indemnización de tres meses de salario, en caso de que así le conviniera ." (69)

El autor aludido reitera las acciones a que tiene derecho un trabajador de ejercitar, cuando a su juicio, ha sido despedido en forma injustificada, estas acciones encuentran su fundamento en la fraccion XXII del artículo 123, apartado "A" de la Constitución de la República.

Para nosotros, la estabilidad en el empleo es un principio garantizado Constitucionalmente, a través del cual el operario tiene derecho a permanecer en su fuente de trabajo, hasta que concurra una causa justa y debidamente acreditada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para la disolución de la relación laboral.

La doctrina ha considerado necesario clasificar la estabilidad en el empleo en estabilidad absoluta y estabilidad relativa.

De la Cueva considera que la estabilidad absoluta se da "... cuando se llega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de incorformidad del trabajador." (70)

Para el citado autor la estabilidad absoluta no se aplica cuando existe una causa justificada, debidamente acreditada ante la autoridad laboral, causa que haga permisible la ruptura de la relación de trabajo. Sin embargo, la estabilidad absoluta prohíbe al empleador rescindir el vínculo laboral de manera injustificada y unilateral.

Para Eduardo Guerrero, se sostiene de manera general "... la tesis de la estabilidad absoluta en el empleo obligando a los patronos a reinstalar a los trabajadores que hubieren separado injustificadamente y, por otra parte, se excluyó de la

regla general a aquellos casos en que se adviertan condiciones que no justifiquen aplicar el criterio absoluto de la estabilidad o en los que se podrian ocasionar trastornos muy serios en el centro de trabajo." (71)

Observamos que para el autor antes citado, la estabilidad absoluta en el empleo es regla general; no obstante, cree que deben existir excepciones a la regla cuando concurren circunstancias que así lo ameriten. El criterio de este autor coincide con el texto de la fracción XXII, apartado "A", del numeral 123 de nuestra Carta Magna y su ley reglamentaria en los preceptos 48 y 49. En efecto, las citadas disposiciones señalan que todo trabajador tiene derecho a permanecer en su empleo y al ser despedido en forma injustificada puede demandar la reinstalación en su trabajo y, en este caso, los patrones pueden optar por indemnizarlos y no reincorporarlos porque así los faculta la ley en los supuestos que enumera el artículo 49.

La estabilidad relativa, a juicio del maestro de la Cueva, la encontramos "... cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización." (72)

Nosotros^o creemos que la estabilidad relativa como lo considera este autor no existe en nuestro país, esto porque la ley de la materia no permite a ningún empleador rescindir la relación de trabajo solo porque así lo desee. Cabe señalar que

este principio encuentra su fundamento en la fracción XXII del numeral 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su apartado "A", por lo que no es aplicable, en este caso lo establecido por la fracción XXI del mismo precepto y el artículo 947 de la ley reglamentaria pues ambos artículos manifiestan claramente que lo que los mismos disponen no es observable en los supuestos que se aluden en las acciones consignadas por la citada fracción XXII, en el precepto Constitucional referido.

Hugo Italo Morales, indica que la estabilidad absoluta siempre obliga al patron a reinstalar, mientras subsistan las condiciones que motivaron la prestación del servicio." (13)

el concepto que plantea el tratadista mencionado se encontraba regulado en el texto original del artículo 123 de nuestra Constitución de Querétaro. Actualmente a la estabilidad absoluta le resultan aplicables determinados casos de excepción que define la ley.

Para el mismo referido autor, la estabilidad relativa, " se encuentra en las mismas condiciones que la anterior pero admite excepciones por razones técnicas, económicas, éticas, etc." (14)

No estamos totalmente de acuerdo con lo que refiere el citado tratadista, en virtud de que consideramos que en nuestro país rige aun la estabilidad absoluta con excepciones reguladas por la ley, las cuales se refieren a la obligación

que tiene el empleador de reinstalar a un laborioso.

Continuando con el criterio del citado tratadista, este senala que tambien nos encontramos con otra clase de estabilidad a la cual llama impropia y manifiesta que la misma Jamas se traduce en la obligacion de reinstalar y en otodos los casos, se sustituye por el pago de una indemnización compensatoria por los danos y perjuicios que ocasiona la separacion sin causa." (75)

Considerando que la estabilidad encuentra su fundamento en la fraccion XXII del articulo 123 de nuestra Constitucion Federal, podemos concluir que la clasificación que hace el autor citado, no constituye normas de derecho adjetivo o sustantivo en nuestro pais, por lo que estamos en desacuerdo absoluto con la idea que plantea este tratadista.

Roberto Munoz considera que " Nos encontramos con la estabilidad absoluta cuando la relacion de trabajo solo es factible de ser disuelta porque el trabajador incurra en una causal de despido. En cambio, nos topamos con la estabilidad relativa cuando, sin que exista causal de despido, el patron esta facultado para disolver unilateralmente, en algunos casos de excepcion, la relacion de trabajo." (76)

El criterio de Munoz Ramon se apega a las consideraciones que hemos manifestado en el transcurso de esta investigacion; criterio que, por otro lado coincidimos con la clase de estabilidad que regula nuestra legislación, en la que la relacion de trabajo unicamente es posible disolverla porque

uno de los sujetos de la relación laboral, el trabajador, incurra en alguna causa que justifique su despido.

El tratadista brasileño Russomano considera que " La distinción entre estabilidad absoluta y relativa se determina observando el grado de libertad que se concede al patrón para disolver la relación." (77)

Nosotros estamos ciertos que en nuestro país sólo opera la estabilidad absoluta. La ley impide al patrón la posibilidad de rescindir el vínculo de trabajo por su voluntad, en forma unilateral, sin que su proceder se apoye en causa de despido alguna.

A nuestro juicio, la estabilidad absoluta se traduce en la obligación patronal de reinstalar a un trabajador que ha despedido cuando, en el juicio respectivo, el patrono no acredite las causas de la rescisión de la relación de trabajo y únicamente por excepción la ley exige al patrono de reinstalar al trabajador a pesar de que en el procedimiento laboral no demuestre los motivos que tuvo para disolver la relación de trabajo.

Baltasar Cavazos Flores, hace notar que el sector empresarial califica a la estabilidad absoluta como anti-jurídica, anti-social y anti-económica.

Este autor califica a la estabilidad absoluta de anti-jurídica ... porque desnaturaliza la esencia del contrato que implica, necesariamente, acuerdo de voluntades y al obligarse al patrono a reinstalar, se desconoce y se pasa por

aito su voluntad." (78)

Como ya lo hemos mencionado, en el cuerpo de la presente investigación, la autonomía de la voluntad no opera en nuestra materia como en la materia civil, es decir, la relación de trabajo no es de esencia civil, y, además, aún por encima de la voluntad de las partes se encuentran las normas laborales protectoras de la clase trabajadora.

Manifiesta que es antieconómica "... porque favorece el tortugulismo o la infiltración de elementos indeseables que sin dar causa aparente de justificación para el despido, por el buen cuidado que tienen para no dar lugar al mismo, no laboran en la intensidad o calidad necesaria." (79)

Consideramos ingenuo el argumento del tratadista que se cita, toda vez que cualquier deficiencia en el desempeño del trabajador, inmediatamente rescinde la relación de trabajo, con independencia de que la conducta descrita por el autor aludido constituye una causal de rescisión de la relación de trabajo, prevista por el artículo 47 de la vigente Ley Federal del Trabajo, además este refiere que la estabilidad absoluta es antisocial "... porque pugna contra la naturaleza misma del derecho del trabajo que trata de equilibrar los factores de la producción, armonizando los derechos del capital y trabajo." (80).

La idea antes aludida, nos parece un exceso, mas aun si consideramos que es nuestro propio Pacto Federal el que fundamenta el principio rector de nuestra

disciplina Juridica denominado principio de la estabilidad en el empleo.

Las excepciones, a la obligacion patronal de reinstalar al activo dor que ha obtenido un laudo favorable, no deben ser ampliadas por el legislador, pues estaríamos ante la posibilidad de que la institucion de la estabilidad en el trabajo resultara nula y perdiera todos sus alcances; asimismo consideramos que el precepto que contiene estas excepciones, articulo 49 de la Ley Federal del Trabajo, debe ser objeto de una reforma sensible con la idea de que la autoridad laboral libere de la obligacion al empleador una vez que se encuentre plenamente acreditada la necesidad de eximirlo de dicha obligacion.

Para nosotros, el principio de la estabilidad en el trabajo, se traduce en un derecho garantizado constitucionalmente a traves del cual todos los trabajadores tienen derecho a permanecer en su fuente de trabajo hasta en tanto no exista un motivo o causa que justifique la disolucion de la relacion de trabajo, esta causa, para nosotros, debe acreditarse a plenitud ante la autoridad laboral si consideramos que de por medio se encuentra la fuente de ingreso de una persona que subsiste con dicho ingreso, asi como su familia.

Observamos que el principio de la estabilidad en el empleo garantiza la permanencia de cualquier trabajador en su empleo. Por otra parte, cuando un trabajador demanda ante la

Junta de Conciliación y Arbitraje el cumplimiento del contrato, es decir la reinstalación, lo que pretende es continuar desempeñando su trabajo del cual ha sido privado. Con lo anterior queremos resaltar que el derecho a la reinstalación busca otorgar al trabajador la continuidad en su trabajo, permanencia que por un lapso interrumpe un patrón al despedirlo en forma injustificada.

- (55) BEJARANO SANCHEZ, Manuel. Obligaciones Civiles. Ed. Harla. Tercera edicion. Mexico, 1984. p. 53.
- (56) IDEM.
- (57) DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. I. I. Novena edicion. Ed. Porrúa. Mexico, 1984. p. 241.
- (58) DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. T.I. Séptima edicion. Ed. Porrúa. Mexico, 1986. p. 5/0.
- (59) DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. T. II. Séptima edicion. ed. Porrúa. Mexico, 1989. p. 77.
- (60) IDEM.
- (61) CAVAZOS FLORES, Baltasar. op. cit., p. 257.
- (62) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo T.I. Novena edicion. ed. Porrúa. México, 1984. p. 219.
- (63) GUERRERO, Kuquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima edicion. Ed. Porrúa. Mexico, 1979. p. 108.
- (64) MUNOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T. II. ed. Porrúa. Mexico, 1983. p. 275.
- (65) CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo. Vol. III. Bibliografica-Umeba. Buenos Aires, 1984. p. 159.
- (66) MUNOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T.II. op. cit., p. 282.
- (67) FERRO, Horacio. El Derecho a la Estabilidad. Ed. El Ateneo. Buenos Aires, 1954. p. 144.
- (68) DEVEALI, Mario L. Lineamientos de Derecho del Trabajo. tipografica Editora. Buenos Aires. 1956. p. 265.

- (69) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edicion. ed. Porrúa. Mexico, 1981. p. 297.
- (70) DE LA CUEVA, Mario. op. cit., 221.
- (71) GUERRERO, Euquerio. op. cit., p. 116.
- (72) DE LA CUEVA, Mario. op. cit., p. 221.
- (73) MORALES S. Hugo itaio. La Estabilidad en el Empleo. Ed. Trillas. Mexico, 1987. p. 23.
- (74) Idem.
- (75) Idem.
- (76) MUNOZ RAMON, Roberto. op. cit., T. II. p. 281.
- (77) RUSSOMANO, MOZARI, Victor. La Estabilidad del Trabajo en la Empresa. Segunda edicion. UNAM. Mexico, 1983. p. 43.
- (78) CAVAZOS FLORES, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Cuarta edicion. ed. Trillas. Mexico, 1985. p. 134.
- (79) Ibidem. p. 34.
- (80) Idem.

CONCLUSIONES

Primera.- La rescision de la relación de trabajo se traduce en un acto unilateral y potestativo, mediante el cual uno de los sujetos de la relación jurídica la disuelve por el incumplimiento en las obligaciones que le corresponden a la otra parte sujeta al vínculo laboral.

Segunda.- El despido es un acto unilateral, potestativo, mediante el cual el patron rescinde la relación de trabajo invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador.

Tercera.- La opción a la reinstalación de los laboriosos en su empleo, como nuestro vigente Derecho del trabajo, resulta ser una creación del Constituyente de Queretaro, al establecer un conjunto de normas de carácter tutelar, protector y reivindicador de la clase trabajadora, formando así un patrimonio normativo heredado a nuestra sociedad por el Mexico revolucionario.

Cuarta.- Cuando un trabajador es despedido sin

justificación, el artículo 123 Constitucional, en la fracción XXII del apartado "A", así como el numeral 48 de la vigente Ley Federal del Trabajo, le otorgan la facultad de ejercitar, a su elección, la acción de cumplimiento del contrato de trabajo, conocida como acción de reinstalación ó puede reclamar, también ante la autoridad laboral, más las consecuencias que resulten, que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Asimismo, si el patron no comprueba, en el juicio correspondiente, la causa que ocasionó el despido, el activo tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

o

Quinta.- El principio de la estabilidad en el empleo, rector de nuestro derecho del Trabajo, persigue garantizar la permanencia de todo laborioso en su ocupación, en tanto no exista una causa prevista por la ley, acreditada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que haga necesaria la disolución del vínculo laboral.

Sexta.- En el caso de los domésticos, la Ley Laboral establece que el patron puede rescindir la relación de trabajo si el actor incumple con alguna de las obligaciones especiales previstas en la ley, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión prescritas en el artículo 47 del

mismo ordenamiento.

Septima.- La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 49, permite al patron abstenerse de reinstalar al doméstico que ha obtenido un laudo en ese sentido; resultando, en consecuencia, que la permanencia del famulo en su empleo depende completamente de la voluntad patronal en agravio del derecho a la reinstalacion de los laboriosos.

Octava.- El derecho a la reinstalación se origina en el principio rector del Derecho del Trabajo, denominado principio "de la estabilidad en el empleo." Ambas instituciones buscan garantizar la permanencia del jornalero en el empleo de no existir una causa que justifique legalmente la disolucion de la relacion laboral.

Novena.- Con el objeto de que no resulte nulo el derecho a la reinstalacion de los trabajadores domésticos, se propone que el legislador establezca en la fraccion IV del artículo 49 de la vigente Ley Federal del Trabajo el mismo criterio que garantiza en la fraccion segunda del mismo dispositivo legal, es decir, sugerimos que el legislador adicione la ley, en la fraccion cuarta del numeral que se comenta, que en el caso de los trabajadores domesticos podrán quedar eximidos de la obligacion de reinstalar a esta clase de

obreros, siempre y cuando compruebe que por razón del trabajo que estos desempeñan o por las características de sus labores o por el contacto directo y permanente entre ambas partes de esta clase de relación laboral ya no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo; para ello la Junta deberá estimar las circunstancias específicas del caso concreto.

BIBLIOGRAFIA BASICA

- 1.- BAEZ, MARTINEZ, Roberto. Principios Basicos de Derecho del Trabajo. Editorial PAC, S.A. 2ª edicion. 1994.
- 2.- BARRAJAS, Santiago. Derecho del Trabajo. UNAM. Mexico, 1983.
- 3.- BEJARANO SANCHEZ, Manuel. Obligaciones Civiles. ed. Haria. tercera edicion. Mexico, 1984.
- 4.- BRICENO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Haria Mexico, 1985.
- 5.- CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo. Vol. III. Bibliografica-Omeba. Buenos Aires, 1964.
- 6.- CANION MULLER, Miguel. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana. Cardenas Editor y Distribuidor. Mexico, 1977.
- 7.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. cuarta edicion. Editorial Trillas. Mexico, 1985.
- 8.- DAVALOS MORALES, Jose. Derecho del Trabajo I. Segunda edicion. Ed. Porrúa. Mexico, 1988.
- 9.- DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo, T.I. Septima edicion. Ed. Porrúa. Mexico, 1989.

- 10.- DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. T. II. Octava edicion. Editorial Porrúa. Mexico, 1990.
- 11.- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Ed. Porrúa. Octava edicion. Mexico, 1964.
- 12.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. I. I. Novena edicion. Editorial Porrúa. Mexico, 1984.
- 13.- DEVEALI, Mario L. Lineamientos de Derecho del Trabajo. Tipografica Editora. Buenos aires, 1956.
- 14.- FERRO, Horacio. El Derecho a la Estabilidad. Ed. el Ateneo. Buenos Aires, 1954.
- 15.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima edicion. Ed. Porrúa. Mexico, 1979.
- 16.- MORALES S.. Hugo. Italo. La Estabilidad en el Empleo. Ed. Trillas. Mexico, 1987.
- 17.- MUNOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T. II. Editorial Porrúa. Mexico, 1983.

18.- RUSSOMANO, Mozart Victor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. Segunda edición. UNAM. Mexico, 19983.

19.- FENA SUCK, Rafael y MORALES S., Hugo I. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Ed. Trillas. México, 1989.

20.- IRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Ed. Porrúa. Mexico, 1981.

LEGISLACION CONSULTADA.

1.- Constitucion Politica de los Estados Unidos Mexicanos.
editorial Porrúa. Nonagesima tercera edicion. Mexico, 1991.

2.- Ley Federal del Trabajo. Con comentarios a cargo de Ramirez
Ronsaca Francisco. Editorial PAC. Mexico, 1983.

3.- Ley Federal del Trabajo. Con comentarios a cargo de Teja
Zabre Alfonso. Ediciones Botas. Mexico, 1931.

4.- Ley Federal del Trabajo. Con comentarios a cargo de Trueba
Urdina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Editorial Porrúa,
Mexico, 1989.

BIBLIOGRAFIA GENERAL

- 1.- Diario de los Debates del Congreso Constituyente. Imprenta de la Camara de Diputados. Mexico, 1922.
 - 2.- Diario de los Debates de la Camara de Diputados. XLV Legislatura. T.I. Martes 26 de diciembre de 1961.
 - 3.- Diario Oficial de la Federacion del viernes 28 de agosto de 1931. T. LXVII. Seccion segunda. Numero 51.
 - 4.- Diario Oficial de la Federacion. T. CCLV. Numero 17. Miercoles 21 de noviembre de 1962.
 - 5.- Diario Oficial de la Federacion. T. CCLV. Numero 50. Seccion segunda. Lunes 31 de diciembre de 1962.
 - 6.- Diario Oficial de la Federacion. Seccion segunda. T. CCXCIX. Numero 26. Primero de abril de 1970.
 - 7.- Diario Oficial de la Federacion. Seccion segunda. Viernes 21 de enero de 1980. T. CCCLVIII.
- Enciclopedia Juridica Omeda. T.X. Editorial Bibliografica Argentina. Buenos Aires, 1977.

8.- GARCIA, Ramon. et al. Diccionario Practico Espanol Moderno.
Ediciones Larousse. Mexico, 1989.

9.- Instituto de Investigaciones Juridicas. Diccionario Juridico Mexicano. P-Z. Tercera edicion. Editorial Porrúa. Mexico, 1989.

10.- MANCISIDOR, Jose. Historia de la Revolución Mexicana.
Costa-Amic Editores. Trigesima Septima edición. Mexico, 1980.

11.- Real Academia Espanola. Diccionario de la Lengua Española.
f.i. Vigésima edicion. Talleres Gráficos de la Editorial Espasa-Calpe. Madrid, 1984.

12.- ROUAIK, Pastor. Genesis de los articulos 2/ y 123 de la Constitucion Politica de 1917. Editorial Biblioteca Nacional de Estudios Historicos de la Revolución Mexicana. Mexico, 1955.