

462  
Rij



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

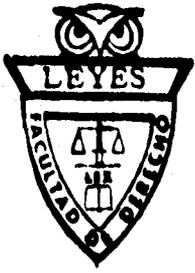
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL.

ANALISIS JURIDICO Y SOCIOLOGICO  
DE LA REINSTALACION

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
LUIS CONSTANTINO ORTEGA GONZALEZ



ASESOR DE TESIS: LIC. GUADALUPE SANCHEZ JIMENEZ

MEXICO, D. F.

1996

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## **AGRADECIMIENTOS.**

Dedico mi tesis profesional a nuestra Alma Mater, la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, por haberme permitido haber ingresado a ella, con agradecimiento por la formación cultural y humana que me dio, para alcanzar y comprender los altos valores del Derecho en el campo de la ciencia jurídica.

### **a mis padres:**

Cleofas González Godoy y Constantino E. Ortega Bautista, quienes en el trayecto de toda mi vida han sabido conducirme con paso firme, con amor y confianza, para lograr todos mis propósitos, siguiendo su ejemplo de superación.

**A mi esposa:**

Eva Maldonado Reza, porque desde siempre me ha sabido brindar su ayuda, amor y comprensión. Esperando perdure nuestra unión toda nuestra vida, para guiar en el futuro con orgullo a nuestra hijita Evita, forjándole la idea y propósito de superación profesional y humana.

**ANALISIS JURIDICO Y SOCIOLOGICO DE LA  
REINSTALACION.**

**INDICE.**

**INTRODUCCION..... I.**

**I. CAPITULO PRIMERO.**

**CONCEPTOS FUNDAMENTALES.**

<b>1.1. Relación de Trabajo.....</b>	<b>I</b>
<b>1.2. El trabajador. ....</b>	<b>10</b>
<b>1.3. El Patrón. ....</b>	<b>17</b>
<b>1.4. Disolución de la Relación de Trabajo. ....</b>	<b>23</b>
<b>1.4.1. Rescisión. ....</b>	<b>24</b>
<b>1.4.1.1. Despido. ....</b>	<b>26</b>
<b>1.4.1.2. Retiro. ....</b>	<b>36</b>
<b>1.4.2. Terminación. ....</b>	<b>37</b>
<b>1.5. La Reinstalación. ....</b>	<b>39</b>

**2. CAPITULO SEGUNDO.**

**BREVE RESEÑA HISTORICA DE LA  
REINSTALACION.**

<b>2.1. Historia del Derecho del Trabajo en México. ....</b>	<b>43</b>
<b>2.2. El Artículo 123 de la Constitución de 1917. ....</b>	<b>50</b>

2.3. Los Proyectos para la Federación de la Legislación Laboral. ....	53
2.4. La Ley Federal del Trabajo de 1931. ....	64
2.5. Integración de la Reinstalación obligatoria al artículo 123 Constitucional. ---	66
2.6. La Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970. ....	69
2.7. Reforma Procesal de la Ley Federal del Trabajo de 1980. ....	70

### 3. CAPITULO TERCERO.

#### MARCO JURIDICO DE LA REINSTALACION.

3.1. Regulación Constitucional de la Reinstalación. ....	71
3.2. Disposiciones Normativas en la Ley Federal del Trabajo para la Reinstalación laboral. ....	73
3.3. Disposiciones Normativas del Procedimiento para la Reinstalación. ....	82

### 4. CAPITULO CUARTO.

#### ANALISIS JURIDICO Y SOCIOLOGICO DE LA REINSTALACION.

4.1. Naturaleza Jurídica y Sociológica de la Reinstalación. ....	92
4.2. Enfoque de la Reinstalación en la Actual Legislación. ....	110
4.3. Importancia de la Reinstalación en el Derecho Laboral vigente. ....	114
4.4. Fortalecimiento de las Leyes de Trabajo en México sobre materia de la Reinstalación de los Trabajadores. ....	117
CONCLUSIONES. ....	120
ANEXOS. ....	122
BIBLIOGRAFIA-.....	132

## INTRODUCCION.

En las relaciones de producción y en toda la actividad laboral, los trabajadores han venido luchando por conservar su trabajo como medio de subsistencia de ellos en unión de su familia, originando con esto la pérdida de la libertad en sus relaciones laborales, pues se ven obligados a aceptar la imposición patronal, aún con lo establecido en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, mismo que confirió el derecho de conservar su trabajo, salvo que dieran motivo de despido, y en su caso de cualquier arbitrariedad les da el derecho de exigir el cumplimiento del contrato de trabajo, o sea, optar por su reinstalación, o bien exigir la acción de indemnización de tres meses de salario, en caso de que así les conviniera. Pero dada la demanda de trabajo en la actualidad en su mayoría solicitan la primera ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje correspondiente; fallándose casi siempre a favor de los trabajadores, quienes son reinstalados conforme a la ley, pero no tardan en dar por terminada ellos mismos la relación laboral, toda vez que como siguen bajo el mando directo del patrón, éste toma venganza y suele llevarlos a aburrirlos, o en definitiva los despiden nuevamente sin justificación, lo que lleva que la existencia o inexistencia del vínculo laboral quede al arbitrio de una de las partes.

De lo anterior se puede desprender la importancia que tiene el tema a tratar en nuestra tesis profesional "El análisis Jurídico y Sociológico de la Reinstalación", en virtud de la trascendencia que representa en el ámbito laboral esta figura.

La investigación tiene el objeto de establecer si en realidad dicha figura jurídica funciona con nuestro sistema de trabajo y , de qué manera ha repercutido en nuestra sociedad.

El tema en estudio se abarco en cuatro capitulos, a los cuales se hara referencia brevemente, en el primero a tratar se establecen los conceptos fundamentales, señalando qué se entiende por relación de trabajo, trabajador, patrón, la disolución de la relación de trabajo sus elementos y consecuencias tanto legales como reales y que entendemos por la reinstalación, esto con el fin de tener las bases fundamentales para el desarrollo de los siguientes capitulos.

En el capitulo segundo, se establecen todas las etapas más importantes y trascendentes en las que se pueden observar los diferentes matices que ha tenido la reinstalación en la sociedad y como se constituye en las diferentes leyes que ha tenido en concreto nuestro país.

En el tercer capítulo se estudia la regulación normativa que contempla la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que nos habla sobre la estabilidad en el empleo, asimismo los artículos 48, 49, 50 y demás relativos aplicables a la reinstalación sobre su procedimiento en la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que respecta al último capítulo, que es el cuarto, abarcó lo correspondiente a la naturaleza jurídica y sociológica de la reinstalación, el enfoque de la misma en la actual legislación, la importancia que tiene en el derecho laboral vigente y cito algunas opiniones que podrían ayudar al fortalecimiento de nuestras leyes de trabajo sobre el tema analizado.

## **I.-CAPITULO PRIMERO**

### **CONCEPTOS FUNDAMENTALES**

#### **1.1. Relación de trabajo.**

En el presente capítulo estableceremos algunos de los conceptos más esenciales para la explicación de la temática del mismo, en virtud de que para el desarrollo de la reinstalación es menester, en principio, señalar las bases partiendo de lo que se entiende por la relación laboral, siendo la relación entre los sujetos que tienen un vínculo de trabajo, la cual ha existido desde épocas muy remotas, en donde su normatividad se regulaba y equiparaba a los contratos civiles y de arrendamiento.

Los juristas, al valorar la relación de trabajo se dieron cuenta que era preciso extender una mano protectora sobre este, considerándolo en sí mismo como una realidad objetiva, como fuerza que requiere un estatuto jurídico que asegure su salud, su vida y una existencia decorosa por el sólo hecho de su prestación, esto es porque el trabajo no varía su esencia por distinta naturaleza del acto que le dio origen, y no pasar por alto la dignidad del trabajo humano, y el principio de derecho civil que conocemos que sólo las cosas pueden ser objeto de contratación.

De lo antes expuesto nos podemos dar cuenta que el objetivo de la relación de trabajo ha dejado de tener una fuente subjetiva, como es el acuerdo de voluntades de un

patrón y un trabajador, y ha quedado sustituida por un estatuto objetivo, lo que confirma el paso del subjetivismo contractualista del derecho civil, a una situación objetiva, misma que constituye una situación jurídica.

Así el estudio de la relación laboral nos obligará a examinar previamente el concepto de relación jurídica ya que toda relación laboral, es por fuerza una relación jurídica.

Al respecto Roberto Muñoz Ramón, dice que: " la relación de trabajo es una relación jurídica "<sup>1</sup>. Resultando así que las normas laborales como las normas de otra rama jurídica, están compuestas, entre otros elementos, por supuestos y consecuencias. La realización del supuesto normativo da nacimiento a las consecuencias jurídicas traducidas de ese comportamiento.

Mario de la Cueva y nuestra Ley Federal de Trabajo identifican a la relación jurídica con el hecho real, con la relación vital, con la realidad viva y sostiene que " la relación de trabajo es una relación viva, que constituye en el hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado "<sup>2</sup>, y consideran que la prestación de trabajo no es sólo un hecho real sino es, a su vez, una especie peculiar de la relación jurídica.

---

<sup>1</sup> MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo, Decima Octava Edición, Tomo II, Porrúa, México, 1983. pág. 44.

<sup>2</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décima Tercera Edición. Porrúa, México, 1990. pág. 191.

Estrictamente hablando y como lo muestra Schreir que “ la relación jurídica no es lo enlazado sino el enlace mismo ”<sup>3</sup>, no radica en los sujetos conectados sino en los derechos y deberes que los vinculan.

Ahora bien, el concepto de relación jurídica que expone Savigny manifestando que “ es una vinculación entre dos o más personas determinadas por una norma jurídica, es de lo más completo y secundado por varios tratadistas que forman la llamada tesis personalista que ve en toda relación jurídica una relación entre personas que se desdobra en derechos y obligaciones, aunque dicha tesis ha sufrido innumerables críticas al ir evolucionando en las corrientes modernas del pensamiento jurídico. Por ejemplo, ni toda relación jurídica implica dos sujetos y por ende, derechos y obligaciones, ni toda norma jurídica es creadora de relaciones jurídicas; toda relación prevista en una norma, tiene en cuanto se le contempla desde ella, el carácter de una relación jurídica. Una relación no es jurídica por si misma lo es por su aptitud para ser apreciada jurídicamente, es decir, en vista de una razón o fundamento de derecho, por ejemplo, de una norma basta, sin embargo, que la norma le de esa significación aunque no una a ella deberes o derechos especiales. Cuando una norma dice que el comprador debe el precio a un vendedor, establece una relación jurídica (relación entre personas con derechos y deberes), también al declarar que el propietario puede usar y disfrutar de las cosas de su pertenencia

---

<sup>3</sup> Sistema de Derecho Romano Actual, Madrid, cit. por Dr. Smith, Juan Carlos. Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XXIV, Bibliográfica, Argentina. 1967. pág. 555.

(relación entre una persona y una casa) la instituye asimismo si ordena una conexión entre dos cosas o entre dos derechos (relación entre cosas)".<sup>4</sup>

En suma, podemos afirmar, que la relación jurídica consiste en un conjunto de derechos y deberes que vinculan a los sujetos.

Continuando con el apasionante tema de la relación laboral el cual es el objetivo a perseguir en la presente tesis, lo complementaremos explicando algunas definiciones.

Roberto Muñoz Ramón, define la relación laboral como " el vínculo constituido por la congeneración de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales con motivo de la prestación del trabajo y a éstos entre sí ".<sup>5</sup> Estableciendo en primer término, con mayor énfasis, la igualdad de derechos que tienen ambas partes. El trabajador, desde el momento de la prestación de sus servicios debe percibir una cierta cantidad de dinero para el sostenimiento de su familia, así como de su persona.

Una de las obligaciones del trabajador es realizar el trabajo, desde el momento en que ingresan al establecimiento y de acuerdo a lo convenido y a las instrucciones que le dé el patrón.

---

<sup>4</sup> DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, Octava Edición, Porrúa, México 1991. pág. 501.

<sup>5</sup> MUÑOZ RAMON, Roberto. Ob. Cit. pág. 45.

Por su parte el patrón tiene la facultad de dirigir a sus subordinados, exigiéndoles que cumplan con las indicaciones que reciben para la obtención de buenas ganancias y resultados favorables, teniendo la obligación de facilitarle los medios necesarios para poder desempeñar lo encomendado, así como retribuirle de un salario.

Por lo que hemos visto, en toda relación de trabajo debe existir una subordinación por parte del trabajador hacia el patrón, el primero debe obedecer las instrucciones u ordenes que le dé el empleador para una mayor productividad entre otras cosas.

Al respecto, Guillermo Cabanellas, conceptúa que “ la relación de trabajo surgirá cuando el trabajador comience la prestación de su actividad bajo la dirección del patrono, todo depende de que el empleador y el personal se incluyan no sólo mediante un acuerdo de voluntades, sino por el lazo real y efectivo de la incorporación de este último a la empresa, esta incorporación es la única esencial y la base de la llamada relación de trabajo “.<sup>6</sup> Así, la voluntad de las partes juega un papel limitado en el nacimiento de las obligaciones y derechos resultantes del derecho del trabajo y sobre todo en la determinación del contenido de las mismas. Tales derechos y obligaciones comienzan en la prestación efectiva de los servicios y no con el mero acuerdo de voluntades por el cual las partes se comprometen a vincular laboralmente. Y ambas partes deben reconocer y respetar un conjunto de normas mínimas derivadas de la ley, convenios internacionales, contratos colectivos y reglamentos, entre otros; las cuales se les imponen a las partes.

---

<sup>6</sup> CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo, Décima Quinta edición, Tomo I. Bibliográfica Omcba, Argentina, 1963. pág. 277.

Ahora bien, la relación de trabajo así entendida puede tener o no un origen contractual, al respecto Mario de la Cueva afirma que en ocasiones no existe en rigor una voluntad patronal para establecerlas, aunque había que entender que el maestro para reafirmar lo anterior de un ejemplo muy discutible ya que menciona que "no es cierto que para dar nacimiento a la relación de trabajo deba existir una voluntad empresarial por esto es más aparente que real y ahí donde los sindicatos obreros que son fuertes y aguerridos no solamente no desempeña ningún papel, sino que la relación de trabajo se firma en oposición de ella. Ello ocurre cuando esta en vigor la cláusula de exclusión de ingreso a que se refiere el artículo 395. de la ley",<sup>7</sup> es decir, que si hay una vacante en la empresa, el sindicato titular del convenio colectivo es quien designa al trabajador que debe ocuparla. Sin previo consentimiento del patrón, quien a su vez puede oponerse pero debe ser en forma fundada ante las respectivas autoridades laborales y visto así el acuerdo de voluntades la del patrón en específico sin ser un requisito inevitable para la formulación de la relación y no podrá ser el rector de la vida de la relación; y esto es cierto en parte, porque aunque sea implícitamente hay siempre un consentimiento patronal para aceptar a un trabajador o para conservarlo en las empresas, y si excepcionalmente éste hubiera entrado a trabajar sin previo convenio, el consentimiento no tiene porque otorgarlo el patrón directamente bastando que lo dé el empleado autorizado para representarlo, dándose así un consentimiento al fin y al cabo.

---

<sup>7</sup> DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. pág. 190.

El hecho constitutivo de la relación de trabajo, si consiste en la prestación de un servicio subordinado, pero siempre como antecedente existirá un acto jurídico que no necesariamente será un contrato, pero de existir éste ambos se complementaran, por lo que Caldera al respecto dice " la idea de la relación de trabajo es para complementar y no para substituir la de contrato de trabajo" .<sup>8</sup>

Refiriéndose a lo mismo, Cabanellas, dice: " la relación de trabajo no substituye ni eclipsa al contrato de trabajo; lo suma, lo agrega y lo robustece".<sup>9</sup> Aunque es claro que la relación de trabajo no establece necesariamente el contrato, ni es el modo alguno su cumplimiento, lo que determina la aplicación del derecho laboral y lo que crea una situación de subordinación cada vez más intensa es la ejecución material del trabajo y no el cumplimiento del contrato, es decir, debe distinguirse al contrato como un acto jurídico cuya ejecución es un hecho, se rige por normas propias, no cuenta el trabajo desde el punto de vista individual, interesa a la economía y al orden público y son normas de interés general a la que esta sometida la prestación de trabajo. Por lo que entendemos que la relación de trabajo no esta necesariamente regida por el contrato sino por las normas que regulan el trabajo como hecho.

Cabe señalar también que existe la posibilidad de un elemento contractual, eventual y adicional en la relación de trabajo desde el momento en que es válida y eficaz

---

<sup>8</sup> CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo, tomo I, Trillas, Argentina, 1981. pág. 136.

<sup>9</sup> CABANELLAS, Guillermo. Ob. Cit. pág. 150.

la concertación de condiciones laborales superiores a las mínimas o relativas a aspectos que no están reglamentados en la ley.

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

Reafirmando la existencia del contrato cuando se hace mención en la diferencia entre el previo acuerdo de voluntades y la real incorporación del trabajador a la empresa al ejecutar sus labores. Ya que el primero sería el acto jurídico que da origen a la relación de trabajo y ésta se inicia cuando ya materialmente se está ejecutando dicho trabajo por el obrero.

Al respecto el artículo 20. de la ley de la materia dispone y contempla que: "se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado, a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma y denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos“.

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

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

## **1.2. El Trabajador.**

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

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

Complementando el texto anterior podemos afirmar que es insuficiente mencionar únicamente a los patrones y a los trabajadores como sujetos del derecho, ya que, como sabemos hay quienes no se encuentran ligados por un contrato y que también son sujetos al derecho del trabajo, tales como: las Asociaciones Profesionales de trabajadores o

patrones que siendo sujetos del derecho laboral no lo son del contrato de trabajo. En efecto, todos los sujetos del contrato de trabajo son a la par, sujetos del derecho laboral. En términos generales son sujetos del contrato, aquellos que como trabajadores o patrones contratan trabajo, la prestación de sus servicios, o los ajenos o sujetos del derecho del trabajo aquellos a quienes se les aplica el derecho mismo, los que tienen la facultad de exigir su cumplimiento y los comprendidos en sus beneficios y obligaciones por él. En otras palabras, son las personas físicas o morales con derechos u obligaciones resultantes de una obligación contractual, concertado con conocimiento de causa o aceptado tácitamente.

Por lo que los sujetos del derecho del trabajo que surgen de su definición son:

- 1.- Los trabajadores.
- 2.- Los patrones.
- 3.- Los sindicatos profesionales de trabajadores o patrones.

En el presente trabajo solo nos referimos a los dos primeros ya que el tercero no se contempla dentro de este estudio.

Dentro de nuestra materia, se ha conceptualizado el término trabajador de diversas maneras, aun cuando el mismo tiende a ampliarse progresivamente en todo el mundo.

La cuestión del nombre con que debe conocerse a quien trabaja la han resuelto de diferentes maneras. Partiendo de que la protección de los trabajadores surgió, como sabemos, del fenómeno industrial, los primeros intentos de regularización se dirigían precisamente a los obreros, llamándolos de otras maneras como: operario, prestador de trabajo, deudor de trabajo, acreedor de salario, productor, entre otros. Y sólo se utilizaba la expresión de obrero, a propósito del pago semanal de los salarios, en razón de que era la costumbre denominar de esa manera a los trabajadores manuales.

También es común utilizar la expresión de empleados, refiriéndose a los trabajadores de oficina, mostrador, de confianza y agentes, pero no hay soporte legal para distinguirlos.

Mario de la Cueva, precisó que "en la nueva ley ya no existen dos categorías de personas: trabajadores y empleados, sino una sola".<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. pág. 189.

Por su parte Ludovico Barassi,<sup>11</sup> en su Tratado de Derecho Obrero, señala que para distinguir a los obreros de los empleados ha invocado los siguientes criterios de diferenciación:

a) Se habla de empleado cuando el trabajo es intelectual y de obrero cuando es manual. No siendo exacto este criterio ya que no existe una prestación de trabajo que sea exclusivamente intelectual o manual.

b) El obrero es pagado por semana o por quincena, mientras que el empleado por mes. Siendo también inexacta esta opinión ya que hay trabajadores manuales pagados por mes y un ejemplo son los choferes.

c) Hay especialidades que son desarrolladas casi exclusivamente por obreros como en la industria mecánica, mientras que otras son realizadas exclusivamente por empleados, entre las cuales esta el comercio y el trabajo en oficinas.

d) El empleado tiene funciones de colaboración en relación de subordinación con el empleador y el obrero no se encuentra en esa condición. No siendo dicho criterio plenamente aceptado porque en última instancia todos los trabajadores colaboran con la empresa.

---

<sup>11</sup> Cfr. BARASSI, Ludovico. Tratado de Derecho Obrero, Tomo I, Alfa Argentina, 1953. págs. 519 a 538.

Briseño Ruiz nos dice que: "la única distinción válida es considerar a los seres humanos intelectualmente aptos o ineptos".<sup>12</sup> Todos nacemos con la misma posibilidad, corresponde a cada uno el desarrollo de sus capacidades.

Resumiendo, no existe un tratamiento diferencial entre los obreros, trabajadores básicamente manuales y empleados, trabajadores fundamentalmente intelectuales, salvo respecto de la oportunidad en el pago del salario, teniendo la distinción en última instancia un valor relativo.

Los campos de distinción son tan sutiles que válidamente no pueden establecerse límites o fronteras. Desprendiéndose entonces de la nueva Ley Federal del Trabajo en México, que la diferenciación entre empleado y obrero carece de interés, ya que todos son simplemente trabajadores.

Por lo que dicha ley en su artículo 8. define al trabajador como: " la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado" . De esta definición podemos desprender varios elementos para nuestro estudio.

---

<sup>12</sup> **BRISEÑO RUIZ, Alberto.** Derecho Individual del Trabajo, Décima Tercera edición, Harla, México, 1981. pág. 146.

Primeramente entendemos que trabajador puede ser solamente la persona física, no sólo porque así lo dispone la definición, sino porque la actividad laboral estructurada y regulada por nuestra rama jurídica, es una actividad humana desarrollable solamente por los hombres y nunca, por la propia naturaleza de esa actividad, por las personas morales.

La anterior razón es suficiente para excluir a las personas morales como trabajadores; más si insistimos nos encontramos que esta exclusión se confirma a traer a colación los preceptos respecto a descansos, limitación de la jornada, seguridad e higiene, que por su fundamento fisiológico sólo son aplicables a las personas físicas y no a las personas morales.

Entendiéndose bien que cuando hablamos de personas físicas nos referimos tanto al varón como a la mujer. El artículo 4. Constitucional dispone que " el varón y la mujer son iguales ante la ley" .

Conforme al orden de ideas se entiende que la persona física solo deviene en trabajador cuando presta el trabajo a otra persona.

Siguiendo la caracterización planteada en la definición legal, es necesario que esa persona física preste el trabajo no sólo por cuenta de otro sino de manera personal y no por interpósita persona.

Una última nota que requiere nuestra ley, para que la persona física adquiera el carácter de trabajador, consiste en que el trabajo lo preste en forma subordinada: bajo el mando de otra persona; libremente: por su propia voluntad; que ese trabajo sea lícito: que no sea contrario a las leyes de orden público y remunerado: mediante el pago de un salario.

Del análisis anterior, podemos conceptualizar lo siguiente: trabajador es la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado.

En virtud de que en la ley convergen diversas clases de trabajadores y para que nuestro estudio sobre este tema sea más completo, es necesario mencionarlos a fin de saber cuales son: trabajador de planta, temporal, eventual, de temporada, a destajo y de trabajos especiales; sin profundizar en ellos ya que no es objeto de estudio.

En síntesis, la condición de trabajador depende esencialmente de la existencia de su subordinación al patrón quien a su vez pagará una retribución por el trabajo, sin importar con que carácter participe el trabajador en la relación laboral, sólo tomándose en cuenta la prestación del trabajo en si.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Cfr. MUÑOZ RAMON, Roberto. Ob . Cit. pág. 19.

Así, el derecho laboral sólo se aplica a trabajadores subordinados, y no sobre los demás, a quienes se les denominará trabajadores pero que carecen de aquel rasgo característico para considerarse como sujetos del derecho del trabajo.

### **1.3. El patrón.**

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

En cuanto a su terminología se le ha llamado de diversas y múltiples maneras entre las cuales están: patrón, principal, dador de trabajo, empresario, locatario, acreedor de trabajo, dador de empleo, arrendador, y el de empleador, por lo que para no hacer de la presente un estudio engorroso aceptamos el término patrón porque es el que se utiliza en nuestra ley, toda vez que es usado por costumbre y porque nos parece el más consistente, ya que las demás expresiones implican una idea clasista y paternal, y las denominaciones de acreedor de trabajo y dador de trabajo tienen un doble sentido y se

oyen mal, lo mismo sucede con el término de empleador que se confunde con el de intermediario y tiene defectos fonéticos.

En primer lugar mencionaremos algunas de las diversas definiciones que se le han otorgado al concepto.

Guillermo Cabanellas expresa que " Patrono, es toda persona tanto natural como jurídica bajo cuya dependencia continua y por cuya cuenta se ejecuta la obra o se presta un servicio que ha sido materia del contrato elaborado por el trabajador".<sup>14</sup>

D. Pozzo, define que " el patrón o empleador es aquel que se beneficia con el trabajo que le prestan otras personas en forma retribuida y subordinada"<sup>15</sup>.

Alonso Gracia afirma que " Patrón es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos en la mencionada prestación".<sup>16</sup>

Gide, señala que " se designa con el nombre de patrono o mejor dicho de empresario, a quien disponiendo de un instrumento de producción, tierra o capital

---

<sup>14</sup> CABANELLAS, Guillermo. Ob. Cit. pág. 307.

<sup>15</sup> D. POZZO, Juan Manuel. Manual Práctico del Derecho del Trabajo, Tomo I, Omcba, Argentina, 1961. pág. 150.

<sup>16</sup> ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo, Cuarta Edición, Ariel, España, 1973. pág 340.

demasiado considerable para poder ponerlo en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo mediante el obrero asalariado"<sup>17</sup>.

Néstor de Buen, lo define como " aquel que puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaje en su beneficio mediante retribución"<sup>18</sup>.

Mario de la Cueva apoya la definición que nos da la ley de la cual ha de ser su autor, y que en su artículo 10. dice: " patrón, es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".<sup>19</sup>

Roberto Muñoz, concibe al patrón 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".<sup>20</sup> Siendo esta definición de patrón para nosotros una de las más correctas, porque contiene todos los elementos no absteniéndose como lo hace la ley de la materia de omitir los de: subordinación y la obligación de pagar un salario.

De las anteriores definiciones podemos resaltar ciertos elementos que se repiten y así explicar y mejorar el concepto en estudio. Los cuales son:

---

<sup>17</sup> CABANELLAS, Guillermo. Ob. Cit. pág. 510.

<sup>18</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit. pág. 453.

<sup>19</sup> DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. pág. 159.

<sup>20</sup> MUÑOZ RAMON, Roberto. Ob. Cit. pág. 25.

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

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

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

Como ya lo habíamos mencionado, es importante destacar los conceptos que se encuentran contemplados en la ley laboral relacionados intimamente con el tema que nos ocupa. En primer lugar, el intermediario, respecto de este sujeto al cual se refiere en forma denotante varios tratadistas es conveniente estudiarlo al amparo de la Ley Federal del Trabajo, lo cual contempla que el intermediario puede surgir cuando una persona

ajena a la relación laboral sirve de conducto o enlace para que ésta se establezca en forma directa entre dos personas, por ejemplo: las agencias de colocación, jurídicamente así el intermediario no participa en la relación laboral, simplemente contacta a las personas para que entre ellos nazca esa relación laboral.

Al referirnos al patrón sustituto, cabe hacer un recordatorio de nuestras clases de derecho civil y evocar la figura jurídica de subrogación como una forma de transmisión de las obligaciones y opera cuando una persona se sustituye por otra en una relación jurídica de tal manera que la sustituta asume la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida; aunque no coincide plenamente con la sustitución patronal nos ilustra para tratar de comprender mejor esa figura jurídica.

El artículo 41. de la ley Federal de Trabajo dice a la letra:

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

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores”.

De tal definición se desprenden los siguientes elementos básicos:

1.- La existencia de una empresa o establecimiento, es decir, ya no se pueden confundir y manejarse como sinónimos los conceptos empresa y establecimiento y actualmente no será necesario el que una persona transfiera íntegramente a otra la propiedad de su negocio o el conjunto de sus bienes, pues bastará para que tenga lugar la sustitución cuando venda una parte principal de sus bienes, o cuando ceda a otra persona el manejo en parte importante de sus servicios, o sea integrante y contribuya a los fines de la empresa y se identifique fácilmente, o bien, que se separe con el equipo de trabajo y el personal adscrito o que el objeto de la venta lleve aparejada la insolvencia del patrón.

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

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

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

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

#### **1.4. Disolución de la Relación de Trabajo.**

Las diferencias o conflictos entre el trabajador y el patrón tienen una historia muy antigua, tan añeja como el nacimiento mismo del derecho del trabajo, o bien, como causa del nacimiento del mismo; en la crisis del esclavismo los hombres libres se vieron obligados a prestar su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración, naciendo así dos partes, una que alquila su energía a otra que paga por esa prestación de trabajo y obviamente surgen los conflictos en ambas partes siendo la autoridad quien está obligada a dirimir estas controversias al amparo de un estatuto o ley. Así, el paso del tiempo y la experiencia misma revelaron la desequilibrada pugna entre trabajo y capital por lo que la legislación laboral actual tiende al equilibrio entre las dos partes en choque, creando normas que en el papel buscan el beneficio del trabajador quien se encuentra social y económicamente hablando en desventaja respecto al patrón, dueño del capital, asimismo, pretenden encontrar la estabilidad en el trabajo de todos los que laboran para un patrón, aunque en la realidad esto es absolutamente diferente, de ahí pues la firme convicción del

suscrito que plantea un problema actual, vigente y que viven muchos trabajadores; entramos pues, a explicar la parte medular de esta tesis, la disolución de la relación de trabajo, sus elementos y sus consecuencias tanto legales como reales .

#### **1.4.1. Rescisión**

La rescisión para el diccionario de la lengua equivale a “ deshacer o anular una cosa ”<sup>21</sup> y para el diccionario de derecho de Rafael de Pina, es “ el procedimiento dirigido a hacer ineficaz un contrato válidamente celebrado, obligatorio en condiciones normales, a causa de accidentes extraños susceptibles de ocasionar un perjuicio económico a alguno de los contratantes o sus acreedores ”.<sup>22</sup>

Al respecto Euquerio Guerrero dice: “ la regla general en todo contrato de carácter civil es que el incumplimiento, por alguna de las partes, de las obligaciones contraídas por el mismo contrato, da derecho a otra rescindirlo, agregando, en este aspecto el contrato de trabajo pudiera asimilarse a un contrato civil, porque la Ley Federal de Trabajo concede el derecho, tanto al patrón como al trabajador, para rescindir el contrato ” .<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> Editores Mexicanos Unidos S.A., Diccionario Español, Séptima edición, Edimusa, México 1990. pág. 370.

<sup>22</sup> DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho, Volumen III, Porrúa, México 1976. pág. 104.

<sup>23</sup> GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Décima Octava Edición, Porrúa, México, 1994. pág. 273..

Para nosotros la rescisión es simplemente la extinción de las obligaciones y derechos derivados de una relación o contrato individual de trabajo válidamente celebrado, a la que puede dar motivo tanto el trabajador como el patrón.

Los conceptos anteriores nos dan una idea precisa de la naturaleza jurídica de la rescisión, misma que se encuentra regulada en el artículo 46. de la Ley Federal de Trabajo que a la letra dice. "el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier momento, la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad".

Es importante destacar que Muñoz utiliza el vocablo disolución como género que comprende todas las especies de la relación de trabajo- rescisión, extinción, separación, cesación, revocación- y para designar a sus especies en los términos siguientes: despido como disolución de la relación de trabajo por causas imputables al trabajador ( art. 47.); retiro como disolución de la relación de trabajo por causas imputables al patrón, (art. 51) y terminación como disolución de la relación de trabajo por causas diferentes al despido o al retiro.<sup>24</sup>

Por ende, cuando el patrón rescinde por causa imputable al trabajador será despido y cuando el trabajador es el que rescinde la relación de trabajo por causa imputable al patrón produce el retiro del trabajador a sus labores.

---

<sup>24</sup>Cfr. MUÑOZ RAMON, Roberto. Ob. Cit. pág. 315.

Por lo que ambas figuras jurídicas son formas de rescisión de la relación laboral, las cuales procederemos a explicar.

#### **1.4.1.1. Despido.**

Según el diccionario jurídico despido es " la disolución unilateral de la relación de trabajo por parte del patrón, ante el incumplimiento grave a las obligaciones del trabajador ".<sup>25</sup>

Néstor de Buen señala que " es un acto unilateral en virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador ".<sup>26</sup>

Mario de la Cueva manifiesta que es: " el acto por virtud del cual hace saber el patrón al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo por lo que en consecuencia, queda separado del trabajo ".<sup>27</sup>

Las tres definiciones anteriores nos dan una idea específica de la naturaleza jurídica del despido; en virtud de él, el patrón le hace saber al trabajador que rescinde de sus servicios por una causa grave a las obligaciones del mismo. Aunque a los tres

---

<sup>25</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo III, Porrúa, México, 1985. pág. 120.

<sup>26</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit. pág. 78.

<sup>27</sup> DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. pág. 251.

conceptos les faltaría la palabra provisional por los motivos que se explicarán más adelante.

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

A continuación transcribimos las quince fracciones contempladas en el artículo 47. de la ley de la materia, haciendo al mismo tiempo un breve comentario a las mismas:

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

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

En este supuesto, surge el derecho del patrón a despedir por el engaño de que es objeto, debido a la falsedad de los documentos exhibidos por el trabajador en donde se le

atribuyen aptitudes o facultades inexistentes. Resaltando asimismo, que la simple inhabilidad del trabajador es causa de terminación de la relación de trabajo, de acuerdo a la fracción IV del artículo 53. de nuestra ley.

Haciendo hincapié en que el despido puede realizarse dentro de un plazo de treinta días a partir de la iniciación de la prestación de trabajo, después de este término precluye el derecho del patrón para despedir justificadamente fundado en esta causal, pues de otra manera se entiende que esta conforme con la capacidad y destreza mostradas por el trabajador.

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

La palabra probidad significa, rectitud de ánimo, honbría de bien, integridad u honradez en el obrar, su falta debe entenderse como el no proceder correctamente en las funciones encomendadas, dejando de hacer lo que se tiene encargado o hacerlo en contra, por ejemplo que un trabajador le haga competencia a su patrón estableciendo una negociación idéntica a la de éste, al mismo tiempo que labora abusando de su confianza, otro, que el trabajador se duerma en las horas de trabajo, ya que el trabajador esta

obligado a desempeñar el servicio contratado con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Esta causal al igual que la mayoría de las demás, implica la falta de probidad ya que el trabajador debe abstenerse de revelar secretos de la empresa donde labora para evitar el perjuicio de la misma.

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

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

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

El trabajador tiene la obligación legal de cumplir con el trabajo contratado y por ende acatar las ordenes únicamente del patrón y sus representantes, al respecto la ley incluye una excepción, la cual interpreta a contrario sensu y dice, que la desobediencia se deba a una causa justificada, es decir, que el trabajador no disponga de los elementos necesarios para cumplirlas.

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

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

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

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

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

Quiere decir que se le imponga al trabajador una pena privativa de libertad que le impida realmente concurrir a su trabajo y no aquellas penas privativas de libertad que si le permiten acudir a cumplir con su trabajo, como son en la condena condicional y conmutación de la pena.

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

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

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

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

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

Ahora bien, el despido en sí no implica la extinción de la obligación laboral, pues esa extinción esta condicionada a que la Junta confirme la validez de dicho despido, es decir, que se compruebe plenamente por el patrón la causal de rescisión hecha valer, mientras esto acontece se suspende la relación de trabajo.

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

Las causas de despido justificado del trabajador no están comprendidas solamente en el artículo 47. de la Ley Federal del Trabajo sino que están contempladas en varios preceptos más como son: el 185, 208, 244, 264 y 303 del mismo ordenamiento que

señala también las causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, en lo referente a los trabajos especiales y reciben un trato también especial.

#### **1.4.1.2. Retiro.**

Estimamos prudente complementar el presente estudio con otra de las figuras jurídicas denominada retiro, el cual consiste en " la facultad que tiene el trabajador de separarse de un trabajo para disolver el vínculo laboral "<sup>28</sup>. Siendo conveniente aclarar que en materia de retiro, la rescisión laboral se da por causas imputables al patrón.

El ejercicio del derecho de retiro, como facultad del trabajador, es potestativo, ya que frente a una causal de retiro, puede optar, a su libre elección, por separarse o seguir en su trabajo. Asimismo es prescriptible ya que el trabajador debe ejercitarlo dentro de un mes. Transcurrido ese término sin que el trabajador se separe de su trabajo, prescribe su derecho de retiro por causas imputables al patrón y equivale al otorgamiento de un perdón.

El período para ejercitar el derecho de retiro corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

Al retiro lo podemos clasificar, según haya existido o no causal, en justificado o injustificado.

---

<sup>28</sup> MUÑOZ RAMON, Roberto, Ob. Cit. pág. 373.

El retiro justificado como el injustificado disuelven la relación de trabajo, con la diferencia de que el primero le da derecho al trabajador de que se le indemnice ( arts. 50 y 52 ) y el segundo, si la relación de trabajo tiene menos de un año de antigüedad, le impone al trabajador de responder civilmente de los daños y perjuicios ( arts. 32 y 40 ).

Son causas de retiro, las análogas a las establecidas en las primeras VIII fracciones del artículo 51. , de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere ( art. 51. frc. IX. ).

En el mismo orden de ideas es de importancia mencionar que el retiro produce efectos extintivos como constitutivos. Se extinguen por ejemplo: el derecho a una jornada limitada, a descansar, a recibir salario, de formar parte de las comisiones mixtas, a participar en las utilidades, entre otros; y se generan derechos constitutivos como: la expedición de constancias de servicios, recibir una indemnización según sea el caso, recibir prima de antigüedad, a la jubilación, entre otros.

#### **1.4.2. Terminación.**

La terminación en forma gramática implicaría la conclusión, por cualquier causa, de la relación laboral; pero en nuestra materia se utiliza un sentido más restringido, en consecuencia, sólo se utilizará en un sentido jurídico laboral, por lo que varios autores

manifiestan que la definición de terminación en nuestra legislación la entendemos como la disolución de la relación de trabajo originada por cualquier causa distinta al despido y retiro.

Asimismo la terminación no implica incumplimiento por alguno de los sujetos de la relación, como lo es en los casos del despido y el retiro.

También podemos decir que la terminación es una forma de concluir los efectos de contrato o relación laboral, instituida por el legislador en el artículo 53., en la inteligencia de que tales motivos son específicos, o sea, que la enumeración del precepto antes citado tiene el carácter de limitativo. Ni las partes, ni los tribunales pueden autorizar una terminación por causas diferentes a las que menciona el artículo citado.

La distinción principal que hay entre rescisión y terminación de la relación o contrato individual de trabajo, es que la primera se da por un incumplimiento de alguna de las obligaciones contraídas por los sujetos de la relación laboral y la segunda, por alguna de las causas o hechos ajenos a la voluntad de las partes que se encuentran señalados en la ley, o en el caso del mutuo consentimiento de ellas.

Las causas de terminación de la relación de trabajo son:

	*Mútuo consentimiento (renuncia)
	* Separación voluntaria
Voluntad de las partes	* Eximirse de reinstalar
	* Reconocimiento de la temporalidad
	* No acatar la resolución de inexistencia de una huelga.
	* Muerte del trabajador
Causas ajenas a la voluntad de las partes	* Incapacidad del trabajador
	* Cláusula de exclusión por separación

En la terminación de la relación de trabajo sólo encontramos causas expresas y no implícitas; en cambio, en los casos del despido y del retiro se reconocen ambas al establecerse en las fracciones XV y IX de los artículos 47. y 51., en el procedimiento de interpretación extensiva.

### **1.5. La Reinstalación.**

La estabilidad en el empleo es una de las manifestaciones sin duda más importantes del derecho del trabajo, y con mayor fuerza en nuestros días por la existencia del desempleo más intenso que ha habido en nuestro país, motivo por el cual es de gran interés el estudio de la reinstalación como un instrumento de defensa para el trabajador.

Asimismo, como ya lo mencionamos, en nuestros días al trabajador lo que le preocupa es continuar laborando, y no propiamente ser indemnizado, motivo por el cual procederemos a definir nuestro concepto fundamental, que es el de la reinstalación laboral.

El diccionario de la academia expresa que reinstalar es volver a instalar y de este verbo dice que significa, poner en posesión de un empleo, cargo o beneficio; poner o colocar en su lugar algo.<sup>29</sup> Según estas definiciones, la reinstalación en el trabajo consistiría en poner al trabajador nuevamente en posesión de su empleo, pero no se trata de una posesión que pudiéramos llamar física sino jurídica, quiere decir, un restablecimiento o restauración del trabajador en los derechos que le correspondían en la empresa, los mismos que son la consecuencia de la situación jurídica objetiva que se crea entre el trabajador y el patrón constitutiva de la relación jurídica del trabajo. Esta restauración del trabajador comprende no solamente los beneficios de que ya disfrutaba antes del despido, sino también los que debió adquirir por la prestación de su trabajo durante el tiempo que estuvo alejado de él; por lo que ese tiempo se computará en su antigüedad, sirviéndole también para percibir el salario correspondiente a las vacaciones que no disfrutó.

---

<sup>29</sup> Diccionario Español. Ob.Cit. pág. 366.

Mario de la Cueva nos dice al respecto, que la reinstalación, "Es la restauración del trabajador en los derechos que le corresponden en la empresa, derivados de la relación jurídica, creada por la prestación de su trabajo".

Asimismo comenta sobre nuestro tema que la reinstalación es una obligación de hacer, una tergiversación del fenómeno de la reinstalación en el trabajo es un acto jurídico no es una operación física, de tomar al trabajador en los brazos y colocarla en su lugar de trabajo; es la restauración del trabajador en sus derechos de los que no puede ser despojado: el trabajador cumple su obligación al poner su energía de trabajo a disposición del patrono pero si éste no la utiliza o impide su prestación, no puede alejar estos hechos para dejar de pagar el salario.

La regulación jurídica de la reinstalación la tenemos asentada en el artículo 48. párrafo primero que a la letra dice "el trabajador podrá solicitar ante la junta de conciliación y arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario".<sup>30</sup>

Observándose del precepto antes mencionado el derecho a la elección, no siendo la problemática de nuestro tema en que momento se puede pedir, no obstante comentaremos que como no define el instante en que deba hacerse, ni tiene la vista puesta en las formalidades procesales la elección, puede hacerse en el acto en que se solicite la ejecución del laudo.

---

<sup>30</sup> DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit. pág. 258.

Como institución fundamental de derecho a la estabilidad en el trabajo, la Reinstalación obligatoria consignada expresamente en nuestra Constitución, proporciona a los trabajadores la certeza de que no podrán ser despedidos en tanto no den un motivo grave e inexcusable para ello.

## 2. CAPITULO SEGUNDO.

### BREVE RESEÑA HISTORICA DE LA REINSTALACION.

#### 2.1. Historia del Derecho del Trabajo en México.

Al iniciar este breve estudio histórico del derecho del trabajo en nuestro país, justo es, que digamos unas cuantas palabras acerca de la situación que prevalecía en él a la llegada del conquistador español y durante los años que duro nuestra dependencia de la madre patria.

“En la época precortesiana, no encontramos huella alguna de las luchas obreras y ello es explicable, dado que la economía de los pueblos indígenas, giro siempre en torno a la agricultura. No obstante, los españoles encontraron un indicio, aunque pequeño, de florecimiento industrial representado por la manufactura, la artesanía, la cerámica, orfelería, escultura, entre otros; cuyos productos pasaban de unos pueblos a otros en virtud del rudimentario procedimiento del trueque”.<sup>31</sup>

En esa época había entre los operarios del mismo oficio, una especie de espíritu gremial, por la práctica que en común realizaban ciertos artesanos, de algunas ejecuciones religiosas y por el hecho de que escogían para habitar el mismo barrio de la ciudad.

---

<sup>31</sup>LOPEZ APARICIO, Alfonso. El Movimiento Obrero en México, Segunda edición, Jus, México, 1958. pág. 21.

Sin embargo, no son estas instituciones el antecedente inmediato de aquellas que prevalecieron en la época colonial y en los primeros años de nuestra vida independiente, pues no debemos olvidar que las mismas son el producto de la combinación de aquellas europeas trasplantadas en América y la influencia ejercida por las que fueron encontradas en el nuevo mundo.

Con respecto a la reglamentación del trabajo, la vida económico-social de la Nueva España, se caracteriza, dice López Aparicio "por la coexistencia de dos regímenes, uno impuesto por las Leyes Indias y otro por las Ordenanzas, el primero se refería entre otras cosas a los lineamientos generales que deberían emplearse para el aprovechamiento de la mano de obra de los indígenas, y el segundo a la reglamentación del trabajo en la rudimentaria industria libre y en los gremios controlados por el gobierno para proteger la manufactura y el comercio de la Metrópoli".<sup>32</sup>

Las Leyes Indias establecieron las normas que se refieren al trabajo rural en general, de ellas podemos decir que constituyen un monumento legislativo de singular importancia. Instituciones de las que se jacta el moderno derecho del trabajo se encuentran contenidas casi literalmente en dicho ordenamiento, que es el forzoso antecedente histórico de nuestro derecho laboral. El espíritu de igualdad y protección a los indios se muestra de manera franca a través de todo su articulado, lo mismo que en lo administrativo, al eximir de tributos a los indios, que en lo judicial al establecer jurisdicciones y procuradurías especiales para un fácil trámite en los negocios de los

---

<sup>32</sup> Ibidem. pág. 48.

aborigenes. Pero la protección se otorga con especial cuidado cuando el indio es obrero, y aunque la defensa jurídica se imparte más a la raza que a la clase, el legislador quiso rodear la prestación de servicios personales del máximo de garantías para evitar la explotación del indígena, siendo éste el más poderoso incentivo que tuvieron los conquistadores para lanzarse a toda empresa lucrativa. Ciertamente, que las Leyes Indias reglamentaron formas de trabajo forzado como la esclavitud, la encomienda, la servidumbre y los repartimientos, más estas situaciones viciosas, al ser elevadas a la categoría de instituciones especiales jurídicas, no pretendieron legalizar lo condenable, sino introducir, mediante su reglamento, un paliativo al abuso de aquellas prácticas que en esa época hubiera sido imposible desterrar.

El trabajo en la ciudad, fue reglamentado por las ordenanzas de los gremios, que no son en su esencia distintas a las Leyes Indias. El desarrollo industrial de la Nueva España era, sin embargo, precario, los gremios producían sólo aquello que no era posible traer de la Metrópoli, protegiendo en esta forma España su comercio. Por esta misma razón, los gremios de la Nueva España no tuvieron nunca la importancia ni la extensión de los europeos, en México, sólo existieron gremios en la capital y en las ciudades como Puebla, Veracruz, Guadalajara y Morelia, cuya existencia controlaba celosamente la Madre Patria para proteger su comercio y su industria.

El control ejercido por el gobierno de la Metrópoli y por consiguiente el escaso desarrollo industrial de la Nueva España, impidió la creación en el proletariado colonial

de una conciencia clara de sus problemas, requisito indispensable para la lucha por el derecho del trabajo.

A pesar de las distintas disposiciones encaminadas a proteger a los indígenas y en especial a los que laboraban, era un hecho palpable en la época colonial, la injusta distribución de las riquezas y las precarias condiciones de vida y trabajo de dicha clase, muchas personalidades de la época hacen resaltar este hecho, entre ellos, el testigo del Obispo de Michoacán, Don Manuel Abad y Queipo y Alejandro Humboldt.

Este era el cuadro existente en el México colonial cuando se dejó oír el grito libertador de Dolores y se inicia para nuestro país una nueva etapa, la vida independiente.

Hemos dicho que al iniciarse la lucha de independencia el desarrollo industrial de la Nueva España era sumamente escaso, por lo que resulta lógico que la Constitución de Apatzingan de 1814 que proclamaba los derechos del hombre y del ciudadano, no dictara norma alguna en materia económica o social. Cosa idéntica y por las razones apuntadas sucedió en la Constitución de 1824 y en las Siete Leyes Constitucionales de 1836, así como en las Bases Orgánicas de 1843.

Por su parte, el individualismo liberalista iba cobrando fuerza en nuestro ambiente y sus ideas se plasmaron en nuestra Carta Magna de 1857 que ignoró la realidad social de México y el crecimiento de los asalariados de la gran industria, así como también se

desentendió de la desigualdad en el reparto de las riquezas; de esta manera resulta lógico que en la Constitución de 1857 no se incluyeran los derechos de los obreros y que además el Código Penal de 1871 tipificara como delito, la organización de los trabajadores.<sup>33</sup>

A partir de esa época se inicia en nuestro país la mayor lucha por el derecho obrero, nace el Círculo de Obreros de México en 1870, se inicia el periodismo obrerista que de 1870 a 1880 surge y alcanza su apogeo. El movimiento, sin embargo, se ve interrumpido en 1884 con el advenimiento del régimen Porfirista siendo notable al finalizar éste la desigual repartición de las riquezas y el hecho de que el problema social se agudizó aún más.

El partido Liberal Mexicano exigió al régimen en 1905 una legislación sobre capital y trabajo, pero su petición no fue escuchada y sus dirigentes aplastados por la dictadura. Sin embargo, el obrero mexicano siguió luchando en distintos lugares de la República como México, Guadalajara y Yucatán, entre otros.

Por su parte la iglesia católica comenzó a difundir su doctrina social, patrocinando varios congresos obreros en Puebla, Morelia, Oaxaca y Zamora; se formaron muchas agrupaciones católicas, la mayor de ellas, como la de Operarios Guadalupanos que reunió a veinte mil obreros, quienes después formaron la que se llamó Unión Católica Obrera,

---

<sup>33</sup> Cfr. *Ibidem* pág. 54.

que a su vez dio origen al Secretario Social Mexicano y más tarde a los Círculos Católicos Nacionales antecedentes del Partido Católico de 1911.

En algunas entidades de la República se empieza a legislar en materia de trabajo, como en el Estado de México y en el de Nuevo León en 1904 y 1906 respectivamente, que aunque exclusivamente reglamentaron accidentes de trabajo, son el primer fruto de la lucha obrera, que continuó con mayor fuerza como lo demuestran los sangrientos sucesos de Cananea, Sonora y Río Blanco.

“ En 1910 se inicia la Revolución Maderista, misma que hace caer al General Díaz, Madero crea una oficina de trabajo encargada de dirimir las controversias suscitadas entre capital y trabajo. Al mismo tiempo las organizaciones obreras católicas continuando luchando, y en 1913 la Confederación de Círculos Católicos Obreros convoca a la Dieta de Zamora la cual además de estudiar los problemas sociales con sus conclusiones constituyó el primer proyecto integral y orgánico de un derecho del trabajo en México “.<sup>34</sup> Cuatro años antes de la promulgación de la Constitución de Querétaro que propugnaba por una verdadera reforma de los sistemas sociales y por instituciones y principios que iban a ser incorporados en ella, su objeto era el de unir todos los esfuerzos obreros para promover una reforma fundamental del régimen económico que padecían.

En 1912, se funda la Casa del Obrero Mundial haciendo una labor de proselitismo en toda la República algunas legislaciones de contenido laboral; en Jalisco, Manuel M.

---

<sup>34</sup> *Ibidem.* pág. 153.

Dieguez y Manuel Aguirre Berlanga en 1914 y 1915 respectivamente; más importante que éstas es la dictada en el Estado de Veracruz en el año de 1914 por Cándido Aguilar la cual reconoció las asociaciones de trabajadores y crea los tribunales de trabajo.

La Ley de Agustín Millán de 1915 en Veracruz es la primera sobre asociaciones profesionales expresándose en sus considerandos, la necesidad de hacer despertar la conciencia de su propia personalidad a la clase obrera, así como su capacidad cívica y su interés económico.

De especialísima importancia en materia de trabajo es la Ley que para el Estado de Yucatán expidiera el General Alvarado en 1915, la cual refleja su profunda preocupación por la solución de los problemas sociales de su Estado adoptando una política semejante a la seguida en Alemania por el Canciller Bismarck a la que se ha dado en llamar intervencionismo de Estado, tratando con esto de obtener la liberación de las clases sociales y promover todo aquello que fuere necesario para el bienestar de la comunidad. Por primera vez se le reconoció a la legislación de trabajo su carácter dinámico, estableciéndose en aquella un conjunto de bases que debían ser desenvueltas en forma de convenios industriales por patronos y mediante los fallos de los tribunales de trabajo.<sup>35</sup>

Fueron éstas las principales leyes que antes de la Constitución de 1917 aparecieron en los diversos Estados de la República en materia de trabajo, debiendo

---

<sup>35</sup> Cfr. *Ibidem*, pág. 160.

mencionar que en ninguna de ellas se hizo referencia al derecho de reinstalación posteriormente comprendido en la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución de 1917.

## **2.2 El artículo 123 de la Constitución de 1917.**

Las injusticias sufridas en el campo, en las minas, en las fábricas y en los talleres, dieron paso al grito de la guerra de Independencia, el cual resonó también en los campos de batalla de la Guerra de Reforma, brotando de la tragedia y del dolor de un pueblo y fue creación natural, genuina y propia del mexicano, del hombre que venía de ofrendar su vida en el combate de la Revolución.

Para que el Derecho del Trabajo pudiera nacer fue preciso que la Revolución Constitucionalista rompiera con el pasado, acabara con el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa.

Nació como derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de valores; fue expresión de una nueva idea de justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que es la base del derecho civil.

El Derecho del Trabajo de la Revolución Social Mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la

categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título en forma legal, sino para vivir como tal en la realidad de la vida social.

Sabido es, que no eran intenciones del Presidente Carranza incluir la fracción XX del artículo 72 de la Constitución de 1857, confiriendo al Poder Legislativo Federal poderes para dictar una legislación ordinaria en materia laboral, sin embargo, en el Constituyente de 1916 y al discutirse el artículo 5. referente a la libertad de trabajo surgió la feliz idea de consagrar en la Constitución las bases de una legislación laboral que fuesen una verdadera garantía para los miembros de esta clase, siendo encargados de elaborar el proyecto que después sería el artículo, los Diputados José N. Macías y el Ingeniero Pastor Rovaiz, entre otros. El capítulo total de trabajo fue aprobado por unanimidad absoluta. " Esta sesión fue imperecedero recuerdo, pues se levantó a las 10:15 horas de la noche del día 23 de enero de 1917. Con ello quedo terminado uno de los debates más largos y fructíferos del Congreso de Querétaro quedando establecido por primera vez en la Constitución Política de un país un precepto que garantizaba derechos al proletariado trabajador colocándolo en un plano de igualdad con el capitalismo que había sido hasta entonces privilegiado ".<sup>36</sup>

Encontrándose hasta entonces un principio semejante al de la reinstalación de los trabajadores, porque sería inútil encontrar en las leyes anteriores algo sobre nuestro tema

---

<sup>36</sup> DE LA CUEVA, Marín. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Sexta Edición, Porrúa, México 1961. pág. 8.

de tesis. Quedando en la Constitución de 1917 en sus fracciones XXI y XXII del artículo 123 como sigue:

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 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".<sup>37</sup>

La reinstalación aparece por tanto en nuestro derecho consignada en la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución de 1917 que faculta al obrero despedido sin

---

<sup>37</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Octogésima Séptima Edición, Porrúa, México, 1961. pág. 97.

justa causa a pedir el cumplimiento del contrato, sin embargo, la reinstalación no fue ni pudo ser entendida como obligatoria, pues además de la imposibilidad de forzar el cumplimiento de una obligación de hacer, como lo entendió nuestro Supremo Tribunal de Justicia y que lo analizaremos posteriormente, amparados en la fracción XXI del propio artículo 123 la cual disponía que los patrones podían negarse a aceptar el laudo de la Junta y aún más, a someter a ella sus diferencias con los obreros, quedando obligados tan sólo al pago de una indemnización.

### **2.3. Los Proyectos para la Federalización de la Legislación Laboral.**

Al promulgarse la Constitución de 1917, en la que se consideró al derecho laboral como una rama separada del derecho civil, surgen los conflictos al reclamar la parte del trabajo sus derechos y al defenderse el capital con todos los elementos de que disponía. Esta crisis, explicable como consecuencia de una larga represión, trajo los impulsos del trabajo en una violenta reacción del mismo contra los obstáculos que se encontró en esa época que aunque estuvo dentro del orden social establecido, fue de intensa agitación.

Por ello es que los gobiernos de los Estados a quienes facultó la Constitución para legislar sobre trabajo, procedieron con la premura que el caso ameritaba, a fijar normas que regiesen las relaciones entre el capital y el trabajo, y quizás sea esa la causa de que tache tal legislación de deficiente, imputándosele omisiones al no prever una multitud de casos y aspectos que representaban un problema complejo.

Ahora bien, en cumplimiento del originario artículo 123 Constitucional, en todos los Estados de la República se expidieron las leyes de trabajo con objeto de proteger y tutelar a la clase trabajadora, reglamentando en su beneficio las diversas especialidades laborales: de los obreros, agrícolas, mineros, domésticos, empleados privados y públicos; el contrato de trabajo individual y colectivo, la jornada de los menores, los descansos legales, salarios, participación de utilidades, higiene y prevención de accidentes, Juntas de Conciliación y Arbitraje entre otros. Siendo las que a continuación enunciaremos algunas de ellas:

Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes del 6 de marzo de 1928.

Ley de Trabajo del Estado de Campeche del 29 de noviembre de 1924.

Ley Reglamentaria del artículo 123 de la Constitución General de la República del Estado de Coahuila del 22 de julio de 1920.

Ley del Trabajo del Estado de Colima del 21 de noviembre de 1925.

Ley Reglamentaria del artículo 123 y párrafo primero del artículo 4 Constitucional del Estado de Chiapas del 5 de marzo de 1927.

Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua del 5 de julio de 1922.

Ley por la que se establece la forma de integrar las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje y por la que se faculta al Ejecutivo para incautar a los establecimientos industriales en caso de paro ilícito, dentro del Distrito y territorios Federales del 27 de noviembre de 1917.

Reglamento del descanso dominical en el Distrito Federal del 31 de diciembre de 1919.

Decreto del C. Presidente de los Estados Unidos Mexicanos sobre descansos semanario del 1. de octubre de 1923.

Ley Orgánica del artículo 4. Constitucional relativo a la libertad de trabajo del 18 de diciembre de 1925.

Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal del 8 de marzo de 1926.

Reglamento de la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales del Distrito Federal del 15 de agosto de 1927.

Ley Reglamentaria del Trabajo del Estado de Durango del 24 de octubre de 1922.

Reglamento de las Juntas Municipales de Conciliación y Arbitraje del Estado de Guanajuato del 6 de abril de 1921.

Ley que establece en el Estado de Guanajuato el descanso semanal y cierre ordinario del 14 de junio de 1922.

Ley del Trabajo agrícola del Estado de Guanajuato del 13 de marzo de 1923.

Ley del Trabajo Minero del Estado de Guanajuato del 1. de septiembre de 1924.

Decreto número 553 del Congreso del Estado de Guanajuato, que deroga el Decreto 420 del propio Congreso y establece disposiciones sobre distribución de utilidades del 3 de junio de 1926.

Ley de Municipio libre del Estado de Guerrero, que encarga a los Ayuntamientos la vigilancia y aplicación del artículo 123 Constitucional del 8 de diciembre de 1919.

Ley sobre accidentes de Trabajo del Estado de Hidalgo del 25 de diciembre de 1917.

Reglamento provisional a que se sujetarán las Juntas de Conciliación y Arbitraje en Pachuca Estado de Hidalgo del 21 de abril de 1925.

Ley del descanso dominical del Estado de Jalisco del 3 de agosto de 1923.

Ley Reglamentaria de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de México del 31 de enero de 1918.

Ley del Trabajo del Estado de Michoacán del 1. de septiembre de 1921.

Decreto que establece los procedimientos que deberán seguirse en la Junta Central y Comisiones Especiales de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Nayarit del 27 de enero de 1918.

Reglamento Interior para la Junta Central y Comisiones Especiales de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Nayarit del 16 de febrero de 1918.

Ley de Trabajo en el Estado de Nayarit del 25 de octubre de 1918.

Ley Constitucional que establece la Junta Central de Conciliación en el Estado de Nuevo León del 24 de enero de 1924.

Ley sobre la jornada máxima de trabajo y descanso obligatorio para los empleados y obreros en general del Estado de Nuevo León del 10 de diciembre de 1924.

Ley de Trabajo en el Estado de Oaxaca del 21 de marzo de 1926.

Código del Trabajo del Estado de Puebla del 14 de noviembre de 1921.

Reglamento de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla del 12 de enero de 1926.

Ley de Trabajo del Estado de Guerrero del 18 de diciembre de 1922.

Ley sobre la Jornada máxima y descanso obligatorio del Estado de San Luis Potosí del 15 de enero de 1922.

Ley Reglamentaria de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de San Luis Potosí del 30 de mayo de 1923.

Ley para la Comisión que fija el salario mínimo del Estado de San Luis Potosí del 22 de enero de 1925.

Ley que crea el Departamento del Trabajo del Estado de San Luis Potosí del 31 de diciembre de 1926.

Ley del Trabajo y de la Previsión Social del Estado de Sinaloa del 15 de julio de 1920.

Ley sobre indemnizaciones por accidentes sufridos en el trabajo del Estado de Sinaloa del 15 de julio de 1920.

Ley que establece la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Municipales de Conciliación en el Estado de Sonora del 15 de octubre de 1918.

Ley de Trabajo y Previsión Social del Estado de Sonora del 12 de abril de 1919.

Ley que aprueba el Reglamento para la integración y funcionamiento de las Comisiones Especiales del Salario mínimo del Estado de Sonora del 19 de diciembre de 1923.

Ley del Trabajo del Estado de Tabasco del 18 de octubre de 1926.

Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas del 12 de junio de 1925.

Reglamento del descanso semanal en el Estado de Tamaulipas del 15 de diciembre de 1925.

Ley sobre participación de utilidades reglamentarias de las fracciones VI y IX de los artículos 123 de la Constitución General y 128 de la Constitución del Estado de Veracruz del 6 de julio de 1921.

Ley del Trabajo del Estado de Veracruz del 14 de enero de 1918

Código del Trabajo del Estado de Yucatán del 16 de diciembre de 1918.

Ley Reglamentaria del artículo 123 de la Constitución General de la República del Estado de Zacatecas del 1. de junio de 1927.

Consignándose también algunas leyes de derechos sociales de los empleados públicos las que no mencionaremos por no estar estrechamente ligadas con el tema a tratar.

Así, las leyes reglamentarias del trabajo y de la previsión social de todas las entidades federativas y del país a que se refiere la nómina del apartado anterior fueron compiladas por la extinta Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo en el año de 1928, con el título de Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos.<sup>38</sup> Haciendo notar que en ninguna de estas leyes se trató sobre la reinstalación laboral.

---

<sup>38</sup> Cfr. **SECRETARÍA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TRABAJO, Legislación del trabajo de los Estados Unidos Mexicanos**, Talleres Gráficos de la Nación, México, 1928. Págs. 1219 y ss.

Interesantes y llenas de sugerencias son las leyes de los Estados, en las que predomina una recia tendencia sindicalista, como por ejemplo en la de Tabasco, que se inclina a establecer un sólo organismo como censor de las agrupaciones obreras, y limita el derecho de la asociación patronal, dando mayores facilidades a los organismos obreros. Opuesta es la legislación de trabajo de Nuevo León, corta y de pocas tendencias renovadoras como lo prueban sus leyes relativas a accidentes, a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, jornada máxima y descanso obligatorio.

El Estado de Yucatán ofrece características de sumo interés en las continuas modificaciones de sus leyes; en materia de asociaciones admiten la posibilidad de que ingresen a una liga central de resistencia, tanto grupos patronales como obreros, derroteros que son nuevos en la República Mexicana, y muy explicables en un Estado monocultor, donde el trabajo puede considerarse como realizado a base de la cooperación, característica del yucateco.

Asínismo suministran amplia fuente de experiencia, cuatro de las leyes del trabajo más completas de la República, la de Chihuahua, que de una manera valerosa plantea y resuelve el problema de los servidores del Estado; y las de Veracruz, Tamaulipas y Sonora, cuyos capítulos en materia de contratos, de accidentes y enfermedades profesionales se basan en una tradición industrial.

Cabe señalar pues, que en algunos casos las disposiciones relativas se aplicaron radicalmente, al calor de las pasiones y al encontrarse poderosos organismos obreros dueños de los tribunales de trabajo, y si es verdad que algunas leyes locales adolecieron de radicalismo no lo es menos que hubo Estados cuya legislación puede considerarse francamente protectora del capital.

Las lagunas que pueden notarse, sin embargo, y cierta falta de método jurídico en algunas partes de la legislación fueron suplidas por los contratos de trabajo, que pueden considerarse como la fuente del derecho consuetudinario del trabajo.

Por su parte, la Suprema Corte de Justicia durante seis años consecutivos, contados desde la promulgación de la Constitución de 1917, sentó la Jurisprudencia de que el arbitraje era potestativo y no obligatorio, lo cual intensificó el trato privado entre obreros y patrones y sustituyó, en la mayoría de los casos, la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por la de las oficinas administrativas.

Además el crecimiento constante de la organización obrera dio y da cada día con mayor éxito a ésta, la ventaja de llegar más rápidamente a la solución de los conflictos que ocurren, mediante actos de apoyo al grupo directamente afectado, como la huelga por solidaridad o simpatía. Esta misma táctica obrera se ha convertido a muchos de los conflictos de trabajo, casi siempre a todos los de importancia regional, en conflictos que rebasan la jurisdicción de una sola entidad federativa, todo lo cual, unido a lo antes dicho,

ha robustecido la intervención administrativa, especialmente la del Ejecutivo Federal, en los conflictos obreros, frente a la de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a la de las autoridades locales.

El Ejecutivo Federal, al intervenir en esta forma en los conflictos de trabajo previene, para evitar dificultades de orden público, la mediación solicitada por las partes; ha tenido que proponer principios y fórmulas de equidad, que resuelvan tales conflictos sin atender más que a la característica de los problemas mismos que se le plantean. En estas condiciones, el Ejecutivo Federal ha tenido que fallar como árbitro en numerosos casos, estableciendo una verdadera jurisprudencia que, partiendo de la definición misma de las instituciones jurídicas que la legislación de trabajo ha fijado, llega a la reglamentación minuciosa de las tarifas de salarios y de la vida integral de las fábricas y de las empresas, creando junto a la legislación de trabajo de los Estados, un derecho obrero de costumbre de aplicación nacional que corrige los defectos de la ley escrita y la completa llenando numerosas lagunas.

Este proceso sociológico, advertido en toda su importancia por el Ejecutivo Federal desde 1921, impulsó al Presidente de la República a iniciar la reforma de la Constitución, tendiente a declarar de jurisdicción federal la legislación de trabajo.

Resultando de esta situación de hecho, la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la expedición del reglamento que la rige.

“ En la década a que se refiere la anterior información el entonces Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, Luis N. Morones, expidió diversas circulares para que conociera la Secretaría a su cargo- autoridad administrativa - de los conflictos entre trabajadores y empresas ferroviarias, en materias de minas y petróleo y de la industria textil de fechas 28 de abril de 1926, y de 5 y 18 de marzo de 1927. Posteriormente, el Presidente de la República, Plutarco Elias Calles, por decreto del 22 de septiembre de 1927 estableció la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Regionales de Conciliación, así como un Reglamento procesal para el funcionamiento de las mismas de fecha 26 de septiembre de 1927. Desligándose de esta manera, de la jurisdicción local los casos de competencia de la jurisdicción federal”<sup>39</sup>

#### **2.4. La Ley Federal del Trabajo de 1931.**

Por lo explicado en el punto anterior, vemos que se tuvo la necesidad de que la materia de trabajo fuese objeto de la reglamentación uniforme en toda la federación, pensándose en dejar asentadas en la Constitución las bases para ello; el 6 de septiembre de 1929 se modificó la fracción X del artículo 73. de dicho ordenamiento y el artículo 123 en la parte introductiva estableciendo que sería el Congreso el encargado de expedir la Ley del Trabajo que vino a reglamentar todas las bases que el artículo 123 ha consagrado como derechos indiscutibles de todo trabajador.

---

<sup>39</sup> *Ibidem.* pág. 123.

Resultando en relación a nuestro tema de estudio que esta ley consideró que las relaciones obrero-patronales continuarían gobernadas por las bases del propio artículo 123 Constitucional en sus fracciones XX y XXI, y explica:

“Que el conflicto de trabajo puede ser de naturaleza mixta, su origen puede ser la violación de una ley o un contrato en el pasado, y la necesidad de las nuevas condiciones de trabajo para convenir. En este caso, las partes pueden no someterse al arbitraje o no cumplir el laudo, incurriendo en la sanción Constitucional, pero sólo por lo que se refiere al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo. Quedando no obstante, sujetas a la jurisdicción del tribunal, para que éste aprecie la responsabilidad derivada del incumplimiento de una obligación preexistente”.<sup>40</sup>

Durante la vigencia de esta ley de 1931, hubo un sin número de reformas y adiciones de las cuales como manera enunciativa anotaremos, sin embargo ninguna se realizó en torno a la estabilidad de los trabajadores sino hasta el año de 1962 que el Congreso de la Unión a iniciativa del C. Presidente de la República, reformó la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, lo cual explicaremos en el punto siguiente.

Haremos por último una relación precisa de las modificaciones de la Ley que estamos tratando, siendo las siguientes:

---

<sup>40</sup> CARR, Barry. El Movimiento Obrero y la Política en México 1910-1929, Segunda Edición, Era, México, 1972, pág. 184.

1.- En el año de 1933 se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las Comisiones Especiales del Salario Mínimo; 2.- por la Ley del 30 de diciembre de 1936, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal; 3.- La Ley del 17 de octubre de 1940, suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos; 4.- En el año de 1941 se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga; 5.- por decreto del 29 de diciembre de 1962, se reglamentaron las reformas Constitucionales relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo, participación en las utilidades y se introdujeron modificaciones que reflejaba la tesis de la relación de trabajo.

## **2.5. Integración de la Reinstalación obligatoria al artículo 123 Constitucional.**

De este punto es importante su estudio, toda vez que es de gran trascendencia para nuestro derecho laboral, ya que, la lucha política de los burócratas originó que el artículo 123 de la Constitución de 1917, se elevará en lo esencial a la categoría de norma escrita, esto por el hecho de que, el originario artículo al referirse a los sujetos del derecho del trabajo, denominados "empleados", comprendió dentro de este concepto tanto a los particulares como a los del Estado, incluyendo los de los Municipios porque unos y otros son empleados públicos y constituyen al sector burocrático que forma parte de la clase obrera. Así, el artículo 123 en su reforma Constitucional del 21 de octubre de 1960, publicada en el Diario Oficial del 5 de diciembre del mismo año, quedó integrado por dos apartados: el A) para los trabajadores en general y el B) para los servidores del

Estado. Quedando de la misma forma en el apartado A las fracciones XXI y XXII relativas a la estabilidad en el empleo, ya que la primera modificación que se hizo a la fracción XXII fue realizada hasta 1962.

La iniciativa de la Ley enviada en el año de 1962 por el Presidente de la República al Congreso de la Unión, primeramente fue porque la reinstalación que aparecía en nuestro derecho en la fracción XXII del artículo 123 no se estableció como obligatoria y por otra parte porque se buscaba dar margen de que, para el caso que pudiera entenderse como forzosa, el patrón pudiese negarse a cumplir, pagando a cambio una indemnización; por lo que el objetivo principal de esta reforma era que en todos aquellos casos en que un despido se considerara injustificado el obrero pudiese optar y exigir judicialmente la reintegración a su empleo, siendo precisamente esto lo que se ha llamado reinstalación obligatoria.

Siendo el texto reformado de la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, y que hasta en nuestros días esta vigente, el 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. La ley determinará los casos en que el patrón 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 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 “.

A primera vista parece que se trata de una institución plenamente justificada, que no merece ser sometida a discusión alguna, puesto que su finalidad sería hacer efectiva la aspiración del trabajador de ver garantizada su estabilidad en el empleo; no permitir que se vea desprovisto en un momento dado de su única fuente de ingresos que es su propio trabajo y que desea que el derecho le garantice esa seguridad, sabiendo que, si injustificadamente es removido de su puesto, el poder público podrá obligar a quien lo despidió a volverlo a reinstalar en su trabajo.

Sin embargo, Trueba Urbina manifiesta que esta forma es contraria a la ideología del artículo 123, y realiza la siguiente crítica:

“ La estabilidad obrera era absoluta, conforme al texto primitivo que consignaba la acción de cumplimiento de contrato o reinstalación en los casos de despido injustificado; la reforma la hace relativa al encomendarle a la ley secundaria que determine los casos en que se exima al patrón de la obligación de reinstalar al obrero separado

injustificadamente. Conclusión: el artículo 123 formulado en 1917 es instrumento de lucha de los trabajadores contra el capital. La reforma de 1962 estimula y alienta al régimen capitalista en el proceso de la Revolución Mexicana".<sup>41</sup>

Por nuestra parte, nada tenemos que objetar a la exaltación que el Ejecutivo hace de la necesidad social de garantizar la estabilidad de los obreros en sus empleos, sin embargo, nos parece que no hay en dichos considerandos una argumentación jurídica que nos permita justificar el empleo de la reinstalación obligatoria como medio para obtener dicha estabilidad y menos aún como el único recurso para lograrla.

## **2.6. La Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.**

Otro gran momento en nuestro histórico derecho del trabajo fue emitido por la nueva legislación laboral de 1970, pues ésta superó según estudiosos del derecho a la Ley de 1931, ya que establece prestaciones superiores perfeccionando la técnica legislativa, sin apartarse del ideario de la ley anterior ya que los derechos sociales que reglamenta son exclusivamente aquellos que tienen por objeto proteger la prestación de servicio en beneficio de los trabajadores en vista de que las dos leyes consignan derechos auténticamente reivindicatorios, en función de lograr un mejor reparto equitativo de los bienes de la producción hasta alcanzar la socialización de los mismos.

---

<sup>41</sup> **TRUEBA URBINA, Alberto.** El Nuevo Artículo 123, Sexta edición, Porrúa, S.A., México, 1962, págs. 183 y ss.

En esta ley se plasmó principalmente la idea de justicia social inspirada en la parte proteccionista del artículo 123 en favor de los trabajadores.

Siendo proteccionista el derecho de los trabajadores tanto en el derecho sustantivo como en el derecho procesal, aún cuando no autoriza éste que los trabajadores logren la socialización de los bienes de producción.

Aunque en esta ley no hubo reformas o adiciones sobre nuestro tema de estudio, con el resumen que hemos realizado apreciamos que ha quedado estático todo movimiento Constitucional sobre la reinstalación y su procedimiento, el cual estudiaremos en un apartado del capítulo siguiente.

### **2.7. Reforma Procesal a la Ley Federal del Trabajo de 1980.**

En 1980, se efectuó el mayor número de reformas a los artículos originales de la Ley Federal del Trabajo, modificándose en su integridad los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis; adicionando el artículo 47 y derogando los artículos 452 a 458, 460 a 465, 467, 468, 470 y 471, buscando con ello establecer las bases de un nuevo derecho procesal del trabajo y precisar las consecuencias jurídicas para el patrón por la falta de aviso del despido al trabajador, las cuales ya fueron explicadas en el primer capítulo de la presente tesis; dándonos cuenta con el presente estudio que no hubo reforma alguna sobre el procedimiento en lo relativo a la reinstalación.

### **3. CAPITULO TERCERO.**

#### **MARCO JURIDICO DE LA REINSTALACION.**

##### **3.1. Regulación Constitucional de la Reinstalación.**

La protección integral del trabajador debe tener como base asegurar una existencia digna para él y sus familiares y es por eso que la estabilidad en el empleo es la forma sustancial de garantizar la misma.

Para el patrono, desocupar a un trabajador no es en general problema alguno puesto que otros muchos pueden suplirlo. Pero para él, conservar su trabajo es el modo de subsistir. Naturalmente entonces, si el derecho del trabajo trata de establecer la justicia social, sus preceptos tienen la obligación de contener normas que garanticen esta estabilidad.

El artículo 123 de la Constitución no es solamente una garantía, sino que representa el esfuerzo de dignificación de la clase trabajadora en un sentido integrado, es decir, en un campo que abarque absolutamente todos los aspectos del trabajador.

Es así como el precepto arriba indicado señala:

Artículo 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, deberá expedir leyes sobre el trabajo las cuales regirán:

A. Entre obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de manera general, todo 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 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 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".

Siendo la anterior fracción la que en la actualidad regula constitucionalmente sobre la estabilidad en el empleo. Toda vez que como vemos en el anterior precepto no menciona para nada a la reinstalación, pero si a la elección del trabajador de darle cumplimiento al contrato, en virtud a que la reinstalación atiende a éste, y como sabemos el principio general en cuanto a la duración de la relación de trabajo, se expresa señalando que los trabajadores tienen derecho a permanecer en el empleo, salvo se compruebe otra cosa. Por lo que la regulación de la reinstalación laboral sólo la encontramos en nuestra Ley de la materia, misma que será analizada en el siguiente punto.

### **3.2. Disposiciones Normativas en la Ley Federal del Trabajo para la Reinstalación Laboral.**

La regulación normativa de la reinstalación laboral en la Ley Federal del Trabajo vigente contiene disposiciones jurídicas extractadas de la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las cuales están contenidas en los artículos 48 y 49 que a la letra dicen:

Artículo 48.- "El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de 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".

Cabe destacar que el trabajador puede elegir entre alguna de las dos acciones enmarcadas en el artículo anterior, ya que no se pueden ejercitar al mismo tiempo, en virtud de que la reinstalación tiende al cumplimiento del contrato de trabajo y la indemnización automáticamente da por terminado el mismo, es decir, son contradictorias.

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

I.- Cuando se 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 él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de las relaciones de trabajo;

III.- En los casos de trabajadores de confianza;

IV.- En el servicio doméstico; y

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales”.

La disposición del artículo 49 de la Ley de la materia es esencialmente procesal, como lo veremos en el desarrollo del inciso que sigue, por ahora solo nos resta advertir que todo trabajador puede ejercitar la acción de reinstalación pues es el patrón quién en el momento procesal oportuno deberá eximirse de tal obligación en base al mencionado artículo.

En el mismo orden de ideas podemos determinar del artículo anterior que éste consagra una estabilidad relativa, ya que existen casos de excepción que le da exclusividad al patrón de concluir la relación de trabajo por su voluntad.

Siendo necesario anotar a continuación el artículo 50 de la Ley Federal de Trabajo, en virtud de ir vinculado con el que antecede.

Artículo 50.- " Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

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

II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicio 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".

Como se desprende del transcrito artículo 50 de la Ley, su monto dependerá según como fuera la relación de trabajo: por tiempo determinado o indeterminado, y en consecuencia el trabajador tiene derecho a percibir una indemnización compuesta de dos partidas: tres meses de salario fijo y una cantidad variable, según la forma de duración de trabajo y su antigüedad en el mismo, y esta es la compensación por el incumplimiento directo de un laudo.

Siendo menester a continuación realizar un breve estudio sobre la estabilidad en el trabajo como complemento de nuestro tema de estudio.

Como hemos insistido desde el inicio de nuestro tema de estudio, es preocupante ver tantas arbitrariedades por parte de los patrones para con sus trabajadores que los despiden injustificadamente de sus relaciones de trabajo, y ya no logran una continuidad de las mismas, considerándose ésta última el medio único de subsistencia para él y su familia, pudiendo provocar estos atropellos al mismo tiempo la catástrofe de la vida política, social y económica de un país, al realizarse dicho acto constantemente. Y además como hemos insistido y hemos visto una de las manifestaciones más importantes del Derecho del Trabajo es el señalar que los trabajadores tienen todo el derecho a permanecer en el empleo si cumplen sus obligaciones con responsabilidad.

Al respecto Néstor de Buen menciona que: " la estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija; si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural".<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup>DE BUEN, Néstor. Ob. Cit. pág. 573.

Este autor menciona primordialmente que puede haber relaciones de trabajo por tiempo determinado o indeterminado o por obra determinada. Y que en uno u otro caso la duración de ésta no estará sujeta a la voluntad de las partes sino a la subsistencia de la materia de trabajo.

Mario L. Deveali formuló su definición en los siguientes términos:

"La estabilidad, en sentido propio, consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas, como en el caso de existir jubilación o pensiones, por vejez o incapacidad".<sup>43</sup>

Señalando este autor concretamente la estabilidad relativa y reconoce implícitamente otra clase de estabilidades, a las cuales no se refiere.

Carlos de Bonhome elaboró su definición manifestando que la estabilidad es "un derecho que se incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela la preocupación del Estado por el mantenimiento del contrato de trabajo; siempre que el trabajador no haya dado causa para la respectiva denuncia o cuando una, prevista por la Ley, no determine la transformación de la garantía en beneficio"<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> DEVEALI, Mario. Lineamientos de Derecho del Trabajo, Segunda edición, tipografía impresora, Argentina, 1953. pág. 265.

<sup>44</sup> Cit. por CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo, volumen II, Bibliográfica Omeba, Argentina, 1963. pág. 154.

El análisis anterior resulta a priori, puesto que se abstiene de justificar las razones de su existencia y se concreta a considerarlo como algo valioso que se integra al patrimonio económico obrero, mediante una intervención estatal que reconoce el derecho mencionado; sin embargo al aceptar excepciones, nos indica su referencia a la estabilidad relativa.

Para Ludovico Barassi la estabilidad implica " el tratamiento jurídico especial que se da a quien se encuentra en determinadas condiciones, es decir, a quien reviste la calidad de permanente".<sup>45</sup>

No estando de acuerdo con dicho autor, en primer lugar, porque sólo atribuye a los permanentes la posibilidad de aplicar el régimen de estabilidad y, además, porque omite señalar si se refiere a la estabilidad relativa o absoluta.

Para el doctor Hugo Italo Morales al realizar una reflexión profunda sobre diversos conceptos que se tienen sobre este tema de la estabilidad menciona sobre ésta que:

"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

---

<sup>45</sup>BARASSI, Ludovico. Ob. Cit., pág. 288.

produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato".<sup>46</sup>

Y al analizar detalladamente la definición anterior dice:

De lo anterior manifiesta, se desprende, que todos los trabajadores, por el simple hecho de encontrarse bajo la prestación subordinada de servicios, tienen el derecho a que se les aplique un régimen de estabilidad, el cual les asegure que durante el periodo de desempeño de sus actividades, no tendrán el riesgo de la separación, implica la pérdida del sueldo que les permite subsistir con su familia. Pero si por razones previsibles o imprevisibles, no subsiste la causa que motivó el contrato, sería absurdo obligar al patrón a sostener a un obrero en su puesto en el cual, o bien no es necesario por haber regresado el titular, o no existe material de trabajo para ocuparlo; por lo tanto se obligaría a la aceptación de un servicio innecesario y consecuentemente, al pago de un salario injustificado. A contrario sensu, si las causas de la contratación subsisten, no existe razón legal para la separación, puesto que se requiere del trabajo de una persona para su desempeño, la cual deberá ser precisamente la que se encuentra prestando el servicio sin que se pueda argumentar el cumplimiento de la condición o fenecimiento del término, cuando se requiere forzosamente un servicio remunerable. Y por último el despido se justifica en caso de que el asalariado se abstenga de cumplir con las obligaciones

---

<sup>46</sup>MORALES, Hugo Italo. La Estabilidad en el Empleo, Trillas, México, 1987. págs. 19 y 20.

contraídas en la fecha que aceptó, al amparo de un vínculo laboral, la prestación del servicio.<sup>47</sup>

De lo expuesto se desprende que todos los trabajadores, por el simple hecho de reunir esa calidad, están en el derecho de exigir una certidumbre absoluta sobre la vigencia de sus contratos, lo cual les permita desarrollar sus labores sin temor a separaciones injustificadas. Estando de acuerdo con lo expuesto dándonos cuenta que la anterior definición también nos marca una estabilidad relativa misma que como vimos nos rige en nuestro sistema laboral.

Concretándose de todo lo anterior que la estabilidad es variable, por lo que se desprenden diversas clasificaciones mismas que es de gran importancia mencionarlas siendo las siguientes:

**Estabilidad absoluta:**

Se habla de ésta cuando se niega 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 inconformidad del trabajador. A contrario sensu se

---

<sup>47</sup> Cfr. *Ibidem*, págs. 22 y 23.

obliga al patrón a reinstalar, mientras subsistan las condiciones que motivaron la prestación del servicio.

### **Estabilidad Relativa o Impropia.**

Con este tipo de estabilidad se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad (admite excepciones por razones técnicas, económicas, y éticas, entre otras.). Y jamás se traduce en la obligación de reinstalar y en todos los casos, se sustituye por el pago de una indemnización compensatoria por los daños y perjuicios que ocasiona la separación sin causa.

Estando de acuerdo con algunos autores que este último tipo de estabilidad no debía de nombrarse así en virtud que el trabajador se encuentra sujeto en todo momento al capricho del patrón, quien en cualquier momento puede despedirlo, independientemente de que su conducta lo obligue a cubrir los daños y perjuicios. Toda vez que de la estabilidad, como vimos, debe haber una continuidad ya sea relativa o absoluta.

### **3.3. Disposiciones Normativas del Procedimiento para la Reinstalación.**

A medida que el derecho del trabajo ha adquirido mayor magnitud que evidentemente abarcó campos que en su iniciación quedaban fuera de él, toda la

sistemática procesal de esta rama del derecho ha ido adoptando caracteres propios, ocupando desde luego los conflictos directos, obrero patronales un lugar destacado.

Hay que entender que el derecho a la reinstalación en el trabajo surge para el trabajador desde el momento en que él considera que no ha incurrido en causa de rescisión de conformidad con el detalle especificado en el artículo 47 del ordenamiento respectivo en cualquiera de sus fracciones, y es entonces cuando libremente puede optar por reclamar la reinstalación o indemnización respectiva, mediante el ejercicio de la acción cuyo término de prescripción es de dos meses, como lo dispone el artículo 518 de la Ley, la cual se harán valer ante la autoridad competente que pueden ser: las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje, ya sean Locales o Federales según corresponda.

Durante el juicio correspondiente, toca al patrono comprobar la causa de rescisión, único modo que le otorga la Ley para quedar absuelto con carácter general de la reinstalación y el pago de los salarios vencidos, que abarcaran desde la fecha del despido, hasta el cumplimiento del laudo.

Al iniciarse el litigio para obtener la reinstalación éste se llevará de acuerdo al procedimiento ordinario presentando un escrito de demanda ante la Oficialía de Partes con copias tantas como demandados haya en el mismo, la cual la turnará a la Junta Especial correspondiente como lo marca el artículo 871 del mismo ordenamiento.

Pues bien, hecho que sea lo anterior, la Junta laboral una vez que proceda a la calificación de la demanda en términos favorables dictará acuerdo dentro de las veinticuatro horas siguientes al recibimiento del escrito, que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, notificando a las partes de su celebración y emplazando al demandado con el apercibimiento de tenerlo por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia. ( artículo 873 ).

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

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

b).- Por otra parte, el hecho de que las partes tengan que comparecer personalmente a la audiencia respectiva en la etapa de conciliación deja en desventaja al trabajador en la mayoría de los casos, por su poca preparación y además de que se va a

volver a encontrar con el patrón que lo despidió y difícilmente se conciliaran ante las Juntas si anteriormente no pudieron arreglarse.

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

Por ello y con fundamento se ha visto en nuestra realidad laboral que en la mayoría de las ocasiones es más factible que los conflictos laborales los arreglen los representantes de las partes por el hecho de que muchos de ellos se conocen de tiempo y es recomendable que a la audiencia de conciliación se le permita comparecer ya que con su intervención se evita el seguimiento de juicios laborales. Además creemos que debe darse exclusivamente en una audiencia única en donde a las partes se les citará para conciliarse ya que posteriormente, en otra audiencia, se entraría al arbitraje del problema en el caso de que no hubiera arreglo, lo que sería más propio e inclusive, iría más de acuerdo con las funciones de la autoridad laboral, de primero conciliar y en su defecto arbitrar , en virtud de que por disposición expresa las Juntas tienen la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mejor economía, concentración y sencillez del proceso.

La Junta exhortará a las partes a que lleguen a un arreglo y en caso de que éste se logre, se celebra un convenio con el cual se termina el juicio. Dicho convenio versará

sobre la cantidad en efectivo que recibe el trabajador desistiéndose de la acción o admitiendo la reinstalación del actor en la empresa del demandado. entre otros muchos puntos, se resalta únicamente el fundamental.

En este mismo orden de ideas, es muy común que la parte patronal en la primera etapa de esta audiencia, es decir, en la conciliatoria, ofrezca lisa y llanamente el empleo al trabajador actor con la finalidad de terminar el conflicto y en muchas ocasiones el trabajador, en forma confiada y creyendo en la buena fe del patrón acepta el ofrecimiento y en tal obvedad se da por terminado el litigio ( que es lo que precisamente busca el patrón ) y se redacta un convenio entre ambas partes sancionado por la Junta en que se producirá todos los efectos jurídicos inherentes en un laudo.

Obviamente, debemos mencionar que el beneficiado directo es el trabajador al recuperar su trabajo, sin embargo, una cosa es la teoría y otra cosa muy diferente es la práctica, pues el derecho laboral es flagrantemente denigrado por los patrones al no acatar sus disposiciones como sería imaginable pensar, pues en virtud de infames costumbres, totalmente ajenas al derecho, pisotean los más altos principios jurídicos que sustentan tanto al derecho laboral como al general, violando los derechos individuales y colectivos de la clase social que sostiene un país como el nuestro, la trabajadora, y esto no es sino una realidad, ya que en muchas ocasiones el patrón engaña no sólo al trabajador sino a la autoridad laboral obligándose jurídicamente a lo que civilmente no va a cumplir, impidiéndole al trabajador que realice su trabajo al despedirlo

injustificadamente y así encausarlo a desistirse de intentar el ejercicio de una nueva acción al no tener ingresos ni trabajo, librándose así de responsabilidades laborales adquiridas respecto de éste.

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

Ahora bien, si las partes no llegan a un acuerdo en la etapa conciliatoria se les tendrá por inconformes y se pasará a la etapa de demanda y excepciones, donde el actor ratificará la misma y podrá aún modificarla si lo estima pertinente ( artículo 878 ).

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

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

Las partes podrán replicar y contrareplicar brevemente.

El demandado puede reconvenir al actor, en cuyo caso y a solicitud de este último la Junta puede acordar la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes.

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

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

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

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

Posteriormente, el expediente pasa a dictámen o proyecto del laudo y finalmente para resolución.

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

El artículo 848 de la Ley laboral señala que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso ni pueden ser revocadas sus propias resoluciones, sin embargo, las partes pueden exigir las responsabilidades en que incurrir los miembros de la Junta y desde luego resulta procedente el juicio de amparo ya que no es un recurso.

Ahora bien, dictado que sea el laudo favorable al actor obligando al patrón a reinstalarlo en la empresa, éste y de acuerdo al artículo 945 debe reinstalar materialmente al trabajador en el puesto que venía desempeñando normalmente, dentro de las setenta y dos horas a la fecha en que surta efecto la notificación del mismo a las partes. Pasando los autos al C. Actuario adscrito a la Junta laboral de que se trata para que éste corrobore con sus sentidos y de fe que efectivamente el trabajador es reinstalado, en los mismos términos y condiciones en el puesto que venía desempeñando, levantando en el acto una acta pormenorizada de la diligencia practicada, la cual será anexada al expediente para que obre tal circunstancia y dejará en la empresa laborando ya al trabajador normalmente.

Y en realidad así ocurre, el patrón dócilmente acepta en su empresa nuevamente al trabajador despedido en estricto cumplimiento ya sea al convenio o al laudo pronunciado por la Junta laboral y la relación se reinicia como si no hubiese ocurrido nada pero desgraciadamente ha ido proliferando de manera gradual una tendencia

patronal nociva a los intereses de los trabajadores en particular y a la estabilidad del empleo en general. Toda vez que con esta acción, el patrón gana por todos lados en virtud de que desde el punto de vista jurídico, el trabajador no podrá volver a demandar al patrón con fundamento en la misma causal y hechos; por su parte el demandado desembolsa sólo unos cuantos pesos, y además tiene al trabajador nuevamente bajo su mando y ahora sólo es cuestión de aburrirlo, cansarlo, hastiarlo, y hasta que verdaderamente abandone el empleo o intente nuevamente hacer uso de la Junta laboral alegando un nuevo despido injustificado ( ver anexo 1), puesto que al aceptar la reinstalación la relación laboral se reinicia y se crea todo un círculo vicioso donde el único perjudicado sigue siendo el trabajador.

En los casos de excepción comentados en el artículo 49 de la Ley, el trabajador fue despedido sin justificación pero la Junta de Conciliación y Arbitraje dictó laudo declarando que él debería ser restaurado en sus derechos; no obstante, el patrono, fundado en alguna de las excepciones, se negó a cumplirlo y tal como lo hicieron los empresarios en el pasado se acogió al beneficio de la substitución del cumplimiento directo por el pago de una indemnización de tres meses de salario como lo marca nuestra Constitución.

Como una manera complementaria mencionaremos que puede suceder que el patrón al ser dictado el laudo en favor del trabajador, se niegue a reinstalarlo o mejor dicho a no acatar el mandamiento del Presidente de la Junta laboral en que se ventiló el asunto, en este caso lo sucede procesalmente es que se abrió un incidente en donde el

trabajador solicita se le paguen los daños y perjuicios correspondientes así como su indemnización Constitucional, y sus demás prestaciones solicitadas; lo que no es frecuente en la actualidad, ya que del estudio realizado en las Juntas laborales desprendimos que los patrones lo único que hacen es aburrir a los trabajadores cuando los reinstalan para que después ellos mismos desistan en seguir laborando.

## **4. CAPITULO CUARTO.**

### **ANALISIS JURIDICO Y SOCIOLOGICO DE LA REINSTALACION.**

Siguiendo nuestro método de estudio discutiremos la posibilidad de ejercicio de la acción del trabajador antes de la existencia misma de su derecho, dedicaremos el presente capítulo a investigar si la reinstalación obligatoria es posible. Esto es, supondremos que la fracción XXII consigna, en favor del trabajador, la reinstalación obligatoria y nos preguntaremos si puede obligarse al patrón a realizarla.

Investigaremos, pues, la naturaleza de la reinstalación para saber si puede imponerse coactivamente o si se traduce en el pago de daños y perjuicios.

#### **4.1. Naturaleza Jurídica y Sociológica de la Reinstalación.**

Averiguar si la reinstalación entraña una obligación de hacer o de dar es, indudablemente, el aspecto más importante del problema.

Es preciso, dice Planiol, " subdividir las obligaciones que tienen por objeto una prestación positiva. Esta tiene a veces el carácter de un simple hecho material: prestar un servicio, dar una lección, hacer un trabajo de limpieza, de construcción, de reparación,

entre otros. O bien consiste en una transmisión de propiedad o de algún derecho real. He ahí dos categorías de obligaciones que es preciso distinguir. Se llaman obligaciones de hacer, las que tienen por objeto un hecho material; de dar las que tienen por objeto especial la transmisión de un derecho"<sup>48</sup>

Así lo acepta la doctrina y también nuestro derecho, ya que el artículo 1824 del Código Civil establece que "son objeto de los contratos: I.- la cosa que el obligado debe dar. II.- el hecho que obligado debe hacer o no hacer".

Por lo que nos proponemos determinar, si las obligaciones que para el patrón se desprenden del contrato de trabajo son de hacer o de dar. El maestro De la Cueva ha delimitado el problema manifestando que : no debe atenderse al sentido gramatical de la palabra reinstalar, sino a la naturaleza de la obligación que para el patrón se deriva del contrato de trabajo, ya que el trabajador despedido no exige que el patrón le devuelva su puesto y le proporcione trabajo ( lo cual constituye indudablemente una obligación de hacer ) sino que cumpla el contrato. <sup>49</sup>

Llevándonos esta cuestión a una solución teórica abstracta y puramente formal, desligada por completo de un concepto realista del contrato de trabajo. Toda vez que es cierto que lo que pide el trabajador es el cumplimiento del mismo, pero no consiste éste

---

<sup>48</sup>MARCEL FERNAND Planiol. Tratado Elemental de Derecho Civil, Quinta Edición, Tr. José María Cájica, Jr. México, 1985. pág. 350.

<sup>49</sup>Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. Cit. pág. 713.

en el pago del salario, puesto que el patrón no puede realizarlo si antes no restablece la relación misma, proporcionando trabajo al obrero y dirigiendo la prestación del servicio.

Por su parte Planiol dice que " el salario es la única obligación contraída por el patrón en el arrendamiento de trabajo ".<sup>50</sup> Pero al hablar de la terminación de contrato celebrado por tiempo fijo, después de afirmar que ninguna de las partes puede darlo por terminado unilateralmente, dice que " si alguna de las partes se negara a cumplir su compromiso hasta la expiración del plazo, habría inejecución de una obligación de hacer que daría acción para exigir daños y perjuicios ".<sup>51</sup> Planiol, en el fondo, se contradice. Afirma que la obligación que se deriva para el patrón del contrato de trabajo es de dar y que la obligación de reinstalar es de hacer.

Paul Pic va todavía más lejos. dice: "El patrón , está obligado al pago del salario, a ciertas prestaciones accesorias y a tomar una serie de medidas destinadas a garantizar la seguridad del obrero y a prevenir los accidentes,"<sup>52</sup> Y al precisar en qué consisten las prestaciones accesorias a que está obligado el patrón dice: " El patrón no sólo debe de pagar el salario convenido; aparte se obliga a proporcionar al trabajador los medios necesarios para ejecutar el trabajo prometido. Por lo tanto darle el local necesario para la ejecución del trabajo, la máquina adecuada si se trata de un trabajo mecánico y aún los

---

<sup>50</sup> MARCEL FERNAND, Planiol. Ob. Cit. pág. 641.

<sup>51</sup> *Ibidem.* pág. 651.

<sup>52</sup> PIC, PAUL. Tratados Elementales de la Legislación Industrial. Tr. por José María Cájica, Quinta edición, Serie Biblioteca Jurídica-Sociológica, México, 1985, págs. 647-720.

útiles y herramientas, salvo pacto o uso en contrario. Si el obrero no puede trabajar por no tener lo necesario para realizar el trabajo convenido, como el incumplimiento es imputable a culpa del patrón, el trabajador no solamente tendría el derecho al salario estipulado, sino también a una indemnización por daños y perjuicios"<sup>53</sup> Luego para Pic, el patrón tiene la obligación de hacer que consiste en proporcionar los medios para que el trabajador preste el trabajo.

García Oviedo sostiene que la obligación del patrón es de dar. Después de exponer la discusión que existe sobre la naturaleza del contrato de trabajo, termina diciendo: " Vista la dificultad de situar el contrato de trabajo en el cuadro de otras figuras contractuales específicas, ciertos autores procuran fijar su naturaleza jurídica considerándolo como un contrato innominado. En él, una parte, el empresario, da; la otra, el prestatario, hace ".<sup>54</sup> Después, al exponer su doctrina sobre la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, no aduce ninguna razón en contra del principio expuesto por lo que creemos que lo adopta.

La doctrina mexicana no se ha limitado a hacer afirmaciones dogmáticas. Ha discutido acremente la naturaleza de la reinstalación. Transcribiendo las de mayor importancia para nuestro tema de estudio, siendo las siguientes:

---

<sup>53</sup> Ibidem. pág. 720

<sup>54</sup> GARCÍA OVIEDO, Carlos. Tratado Elemental de Derecho Social, Tomo II., Sexta Edición, Eisa, España, 1984. pág. 114.

La resolución de amparo de Gustavo Adolfo de la Selva del 29 de julio de 1936, en donde la Corte estableció que: " La fracción XXII del artículo 123 según lo sostenido por la Sala, en alguna de la ejecutorias, vino a resolver el grave problema relativo a la terminación unilateral del contrato 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 podría darlos por terminado, exigiéndose, a lo más, un aviso anticipado cuya duración variaba entre ocho y treinta días; y como en realidad, los contratos de trabajo se celebran siempre por tiempo indefinido, 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 XXII del artículo 123 determinó, que el patrono no podría despedir a sus obreros sin causa justificada y apareciendo evidente que el espíritu de este 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, que es el que, fundamentalmente, dio lugar al problema mencionado, no pueden darse por concluidos por voluntad del patrono, sino cuando concurren las 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 trabajador no se sienta ya contento o no esté de acuerdo, precisamente por lo injustificado del despido, en continuar trabajando y opte por una indemnización. Atento a lo expuesto y el carácter imperativo del artículo 123,

cuyas normas se imponen, en todo caso 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. Tanto la autoridad responsable como el Juez de Distrito, se apoyan en la fracción XXI del artículo 123, afirmando que los derechos concedidos al trabajador en la fracción XXII, se encuentran limitados por aquellas, más es indudable que este criterio es contrario al espíritu del artículo 123 y a la naturaleza misma del derecho del trabajo, porque si se da ese alcance a la fracción XXI, resultaría, que en multitud de casos, se harían nugatorios los derechos del trabajador. Esto último se pone de manifiesto si se consideran los diferentes derechos del referido artículo 123 otorga a los obreros entre ellos el relativo a la obligación de indemnizar por los riesgos profesionales, si la fracción XXI autoriza 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 una enfermedad profesional contraída, podrían los patronos, para eludir el cumplimiento de su obligación, manifestar que no se sometían al arbitraje de la Junta, pues 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 corresponden a los riesgos profesionales ocurre a propósito de los restantes derechos, pues si un patrono deja de cubrir, durante un largo período de tiempo, su salario a un trabajador podría igualmente eludir el pago, no sometiéndose 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 dejaren de cumplir las obligaciones respectivas. Como consecuencia debe decirse que la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución no tiene aplicación cuando los trabajadores intentan la acción de reinstalación" ( Sem. Jud. de la Fed., Tomo XLIX, pág. 681.).

La ejecutoria transcrita pretende fundamentar la validez de la fracción del artículo 123 en el hecho de que es justa la aspiración de la clase obrera de buscar la estabilidad en sus relaciones de trabajo declarándose un régimen absoluto al impedir la disolución injustificada de estos vínculos laborales, y sin embargo, no da otros argumentos que demuestren que jurídicamente se justifica una institución como esa para dar cumplimiento a tan justa aspiración. Por otra parte trata sobre la fracción XXI de la cual no tenemos lugar a dudas de que en la actualidad no tiene aplicación tratándose del ejercicio de la acción de reinstalación, y no es parte del análisis en nuestro tema de estudio.

Posteriormente, en el año de 1941 la Suprema Corte de Justicia de la Nación rectificó su criterio con respecto a la reinstalación obligatoria, estudiando en el amparo directo de Oscar Cué, si podría admitirse jurídicamente la existencia de este principio, integrando esta ejecutoria de la siguiente manera:

"Por obligación de hacer debe entenderse la prestación de un hecho, y en esta clase de obligaciones la ejecución forzosa es imposible, la reinstalación en el trabajo es

una obligación de este tipo y por lo mismo, su ejecución forzosa es imposible; por eso es que un patrón puede negarse a cumplirla pagando al trabajador daños y perjuicios, según el espíritu de la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución, que estatuye que si el patrón se negara a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario además de la responsabilidad que le resulte del conflicto, y dicha fracción XXI con la XXII del mismo precepto Constitucional se contemplan entre sí y no se refieren a casos diversos toda vez que cuando conceden al trabajador el derecho de exigir el cumplimiento forzoso del contrato de trabajo, o bien el pago de daños y perjuicios, y por otra parte, cuando se dice que el patrón puede negarse a acatar el laudo de la Junta o a someter sus diferencias al arbitraje, en los casos de cumplimiento del contrato de trabajo, se está subordinando el derecho del trabajador a la naturaleza de las obligaciones cuyo cumplimiento se exija y es claro que ni el trabajador ni el juzgador puedan llegar a hacer cumplir obligaciones de imposible realización ni tampoco se puede dejar al trabajador sin la justa compensación por la negativa del dador del trabajo a cumplir con la obligación de hacer ya contraída” (Sem. Jud. de la Fed. Tomo LXVII, pág. 2044 ).

Posteriormente la Suprema Corte de Justicia de la Nación ratificó el criterio expuesto en esta ejecutoria llegando a sentar jurisprudencia en este sentido. Substituyendo el criterio original de una estabilidad absoluta por una impropia, lo que

vino a causar por completo una modificación en el principio marcado en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional.

Por su parte el Doctor Hugo Italo Morales<sup>55</sup> manifestó que la reincorporación del trabajador no tiene un carácter de obligación de hacer, en virtud que la reinstalación por sus características ejecutivas, se reserva exclusivamente a las autoridades de trabajo. Así mismo que la obligación principal del trabajador es la de prestar su energía de trabajo y la del patrón cubrir el salario, no siendo responsable una de las partes de que la otra se niegue a exigir el cumplimiento de su derecho, puesto que de ninguna manera lo releva de su obligación. Dicho en otras palabras, si el patrón no desea girar instrucciones al trabajador, de ninguna manera lo faculta para dejarle de cubrir el salario, ya que equivaldría a confundir el derecho con su ejercicio efectivo.

Del anterior razonamiento consideramos que es cierto lo manifestado en lo concerniente a que la reinstalación por sus características ejecutorias se reserva exclusivamente a la autoridad laboral, pero creemos que el patrón también tiene que complementar la misma, en el sentido que al acatar el laudo esta permitiendo la continuación de la relación de trabajo y con esto admitiendo su obligación de pagar un salario, y para que se de, tendría que realizar los trámites necesarios como pudieran ser, registrar al trabajador en la nómina presupuestal, darlo de alta, entre otros, lo que significaría una obligación de hacer.

---

<sup>55</sup> Cfr. MORALES ITALO, Hugo. Ob. Cit. pág.57.

En relación con la ejecución forzosa de la obligación de reinstalar el maestro Italo Morales,<sup>56</sup> considera que si existe la posibilidad de su cumplimiento, pues no se trata de una obligación intuitu personae, o sea, que implique una obligación sobre la persona misma; y que la prestación de un hecho positivo sólo es de imposible ejecución en los casos en que pugna con la Ley natural o con una prohibición jurídica, y que la imposibilidad que objeta la actual jurisprudencia es de naturaleza subjetiva, por lo tanto no es de índole jurídica ni física; y que sólo se le otorgaría al acreedor la opción para substituir el cumplimiento efectivo del hecho omitido por el pago de daños y perjuicios, si el asalariado no pudiera reintegrarse a sus labores en las mismas condiciones en que lo hacia hasta su despido injustificado o a que se hubiera extinguido la fuente de trabajo. Coincidiendo lo anterior con el maestro Trueba Urbina el cual dice que :“ la ejecución forzosa no tiene aplicación cuando resulta que es materialmente imposible la reposición, por ejemplo, si desaparece la empresa en que el obrero prestaba sus servicios”<sup>57</sup>, entre otros casos como ya se menciono y de lo que estamos de acuerdo.

Respecto a la ejecución forzosa , define Bonnecase, “es un medio jurídico que tiende, por la intervención de la justicia, a obtener del deudor el cumplimiento de la prestación objeto de la obligación”.<sup>58</sup> Y a propósito de ella se señala y subraya la

---

<sup>56</sup> *Ibidem.* pág.56.

<sup>57</sup> **TRUEBA URBINA, Alberto.** Ob. Cit. pág. 6.

<sup>58</sup> **BONNECASE, Julien.** Elementos de Derecho Civil, Tomo II, Tr. José María Cájica Jr. Serie Biblioteca Jurídica Sociológica, México,1985. pág. 480.

diferencia entre las obligaciones de dar y de hacer. "para las obligaciones de hacer , nos encontramos con el principio opuesto al que rige las de dar, cuya ejecución directa puede obtenerse si se refieren a cosa cierta o a una suma de dinero. La negativa del deudor en la obligación de dar no impide la ejecución forzada. Sucede lo contrario con la obligación de hacer. En la mayoría de los casos, si no consiente el deudor, la ejecución será indirecta o por equivalente. El deudor de un hecho no puede ser constreñido por la fuerza, es necesario el concurso espontáneo de su voluntad. La obligación tiene por objeto el hecho prometido, pero el legislador no quiso poner a disposición del acreedor los medios para obtener su cumplimiento forzoso, y por ello declaró que, no realizando el hecho el deudor la obligación se transformaría en una suma de dinero, porque es más fácil ejercitar una acción sobre la propiedad que sobre la libertad. La violencia sobre los bienes en virtud de una acción es legítima, pero una violencia sobre la persona es inaceptable para la mentalidad contemporánea, pues el desorden social consiguiente sería superior a la utilidad social que se obtuviera. La suavización de nuestras costumbres repugna con ese empleo brutal de la fuerza".<sup>49</sup>

En el mismo sentido se expresa Planiol: " Cuando la obligación, tiene por objeto un contrato o una obra, es decir, un hecho, y el deudor se niega a realizarlo, la ejecución forzada es imposible. La razón de ello radica en que la ejecución obtenida por la fuerza sería casi siempre defectuosa y, sobre todo, porque exigiría el uso de medios violentos

---

<sup>49</sup> *Ibidem.* pág. 430.

contrarios a la libertad individual. Por eso se dice que toda obligación de hacer se resuelve en daños y perjuicios en caso de incumplimiento”.<sup>60</sup>

Nuestro derecho común acepta el principio anterior en el artículo 2027 del Código Civil, del cual se deduce que el obligado a prestar un hecho no puede ser compelido a ello. Pero el mismo derecho común no admite el principio en toda su pureza, ya que la fracción I del artículo 517 del Código de Procedimientos Civiles dispone que, “cuando una sentencia condena a hacer alguna cosa, si el hecho fuere personal del obligado y no pudiere prestarse por otro, se le compelerá empleando los medios de apremio más eficaces, sin perjuicio del derecho para exigirle la responsabilidad civil”.

Claro está que el precepto citado no consigna tampoco el principio de la ejecución forzosa en las obligaciones de hacer, ya que no autoriza al juez para emplear la violencia para obligar al deudor a prestar el hecho prometido, sino solamente a compelerlo empleando los medios de apremio más eficaces.

Cabría preguntarse si el Juez pudiera decretar la ejecución forzosa de una obligación de hacer utilizando el auxilio de la fuerza pública. No creemos que tenga tal facultad, pues reconocerla sería contrariar la regla que establece el Código Civil y, lo que es peor, nuestro sistema de garantías individuales violando el artículo 22 Constitucional que prohíbe la imposición de cualquier pena inusitada y trascendental, y, sobre todo,

---

<sup>60</sup> MARCEL FERNAND, *Planiol*. Ob. Cit. pág. 63.

porque la misma fuerza pública es insuficiente para obligar a alguien a prestar un hecho personal cuando a ello se niegue. Con auxilio de la fuerza pública es posible, por ejemplo, llevar a declarar un testigo, pero es imposible hacerla declarar si a ello se niega; la fuerza pública podrá martirizarlo o privarlo de la libertad, pero si él no quiere no habrá poder humano que se le obligue a declarar. Semejante coacción sería pues, aparte de monstruosa, inútil. Sólo apuntamos tan interesante problema, sin estudiarlo con el detenimiento que merece, fundamentalmente porque, aún cuando se demostrara que de acuerdo con el Código de Procedimientos Civiles la obligación de hacer es susceptible de ejecución forzosa -lo que no creemos posible- el principio obtenido no sería aplicable al Derecho del Trabajo, ya que la disposición respectiva del Código Federal de Procedimientos Civiles, que es la de aplicación supletoria, autoriza solamente la imposición de una multa para apremiar al condenado a prestar un hecho (artículo 477). De manera que nuestro Derecho del Trabajo acepta la doctrina clásica del derecho civil que consiste en afirmar que la obligación de hacer, en caso de incumplimiento, se resuelve en el pago de daños y perjuicios. Siendo el caso de nuestra materia por imposible ejecución, como anteriormente mencionamos.

Así pues, si la reinstalación es una obligación de hacer, es incuestionable que el patrón no puede ser compelido a prestarla.

Los autores que afirman que la reinstalación es una obligación de hacer demuestran, evidentemente, que ésta, entendida como obligación de proporcionar

trabajo, lo es. Tienen razón, y del principio a que llegan habremos de deducir valiosas consecuencias.

La obligación fundamental que para el patrón se deriva del contrato de trabajo es la de pagar el salario. Tiene, además, infinidad de obligaciones accesorias: de proporcionar trabajo, útiles y herramienta, de proporcionar habitaciones, de establecer y sostener escuelas, de guardar consideración a los trabajadores, de extender certificados de buen conducta, y de prestar atención médica, entre otras, no hacemos un estudio detenido de ellas pues rebasaríamos los límites que nos hemos señalado.

Mario De la Cueva también sostiene que el patrón no tiene la obligación de proporcionar trabajo. "La única obligación del patrón es la de pagar salario".<sup>61</sup>

"El trabajador se obliga a poner a disposición del patrono cierta cantidad de energía de trabajo, pero esta obligación del trabajador no puede transformarse en la obligación del patrono de utilizar efectivamente la energía prometida; el patrón tiene derecho a utilizarla pero no esta obligado a ello (salvo en el contrato de aprendizaje)".<sup>62</sup>

En estricto derecho es incuestionable que el patrón no tiene obligación de utilizar la energía de trabajo que el obrero pone a su disposición en virtud del contrato de trabajo.

---

<sup>61</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Sexta Edición, Ob. Cit. pág. 713.

<sup>62</sup> *Ibidem*. pág. 478.

Deducimos ya que la obligación del patrón es de dar y de hacer, la fundamental, es el pago del salario, siendo esta de dar, pero quizá alguna de las prestaciones accesorias a que está obligado constituya un deber de hacer: por ejemplo, la de proporcionar trabajo -siempre que lo tenga- y, sobre todo, la de dirigirlo.

En consecuencia, el patrón tiene obligación, frente al trabajador, de proporcionarle trabajo y de dirigir la empresa. Pero no podemos hablar del contrato como de un contrato realidad. Si aceptamos que del contrato de trabajo nace la obligación para el patrón de proporcionar el trabajo y, sobre todo, de dirigirlo, obligación que no tiene por causa la contraprestación del trabajador, sino la naturaleza misma de la empresa como institución productora, única explicación posible del contrato de trabajo. Sin dirección no hay contrato de trabajo, luego, si el patrón se niega a dirigir no se establece la relación de trabajo.

Ahora bien, pagar el salario es cumplir el contrato desde el punto de vista abstracto y formal. Pero desde el punto de vista de la realidad, que hemos demostrado es el adecuado para enfocar los problemas que suscita el contrato de trabajo, el patrón deberá proporcionar el trabajo, dirigirlo y pagar el sueldo, para cumplir el mismo. Ahora bien, las obligaciones de dirección y de proporcionar el trabajo son de hacer. Siendo su cumplimiento condición inexcusable para que se establezca la relación de trabajo, ésta no puede formarse en contra de la voluntad del patrón. En consecuencia, el patrón no puede ser obligado coactivamente a cumplir el contrato de trabajo, ya que dicho cumplimiento

supone la ejecución por su parte, de dos hechos fundamentales: proporcionar el trabajo y dirigirlo. Y no puede entenderse por cumplimiento del contrato el simple pago del salario, pues hemos demostrado que no es ésta la obligación fundamental del patrón y menos la única.

Hemos dejado asentado que las obligaciones derivadas de un contrato de trabajo son de dar y de hacer, teniendo la de pagar el salario carácter de dar en tanto que a la de proporcionar el trabajo, de hacer. Sin embargo, para perfeccionarse el mismo se requiere, como lo hemos demostrado anteriormente, la prestación del servicio por parte del trabajador, cosa que sólo es posible si el patrón realiza actos tendientes a proporcionarlo.

Ahora bien, al referirnos al análisis sociológico de la reinstalación forzosa deducimos que traería como consecuencia el desconocimiento de la libertad del patrón que despide a un trabajador sin más motivo que el no querer convivir con una persona que no es de su agrado; el desconocimiento, por otra parte, de su autoridad en el seno de la empresa, por imponérsele elementos que él no desea y encadenándolo en virtud de un lazo jurídico, que es el contrato de trabajo, indisolublemente con el obrero que ha contratado, convirtiéndose en esta forma, el mismo, en un contrato vitalicio, cosa que no es posible dentro de un régimen de libertad y respeto para los derechos de las personas como lo es el nuestro.

Por otra parte la finalidad del derecho del trabajo es buscar un equilibrio entre capital y trabajo y la reinstalación vendría a provocar el desequilibrio dando supremacía al segundo sobre el primero en virtud del desconocimiento del valor de la voluntad del patrón en las relaciones de trabajo.

Estas consideraciones, creemos, son suficientes para determinar que este medio que se pretende utilizar para garantizar la estabilidad de un trabajador en su trabajo, es antijurídica.

Deben buscarse soluciones que además de ser jurídicas, cumplan con el propósito de dar a los trabajadores la mayor garantía de estabilidad posible, puesto que la seguridad en término absoluto, sólo es alcanzable con perjuicio de los derechos de los patrones y el límite del derecho de los trabajadores.

La reinstalación obligatoria además, es un principio antieconómico, puesto que obliga a personas que tienen entre sí un grave conflicto, a seguir conviviendo durante la jornada de trabajo en contra de la voluntad de una de ellas, favoreciendo las malas relaciones obrero-patronales con detrimento de la productividad de las empresas.

Asimismo, este principio resulta ser antisocial, pues se presta para que en muchos casos el trabajador abuse de la inamovilidad absoluta y aproveche su libertad de acción para servir a intereses que no son los de su empresa.

Es evidente además que la reinstalación obligatoria vendría a provocar un desajuste social, que causará graves perjuicios a la clase trabajadora, dado que un patrón a quien se le ha obligado a mantener a su servicio a una persona a la que ha despedido por considerar que entre ellos existe alguna profunda diferencia o porque habiendo causa que lo justificara aquella no pudo ser probada legalmente, procurará por todos los medios que tenga a su alcance el provocar la renuncia del trabajador.

Resulta entonces que la reinstalación se convierte en un lazo indigno e intolerable, jurídica, económica y socialmente.

Por lo tanto al no encontrar jurídica y socialmente justificable el principio estudiado, es que nos oponemos a él, no queremos decir, sin embargo, que la disolución del contrato sin justa causa en forma unilateral por el patrón no deba reportar ninguna consecuencia, no puede ni debe quedar al simple arbitrio de una de las partes la conclusión de la relación sin que tal hecho tenga consecuencias jurídicas. Presentada esta hipótesis, la primera consecuencia lógica sería la de obtener forzosamente el cumplimiento del contrato, sea porque las obligaciones en él contenidas sean de dar o porque siendo de hacer resulta posible la sustitución del obligado a su costa por no implicar tal cosa un menoscabo de libertad y dignidad, de no ser así queda la única solución que es la terminación del contrato con el consiguiente pago de los daños y perjuicios motivados, indemnización que deberá ser mayor o menor de acuerdo con el

tiempo que el trabajador ha laborado en la empresa y los derechos que con el tiempo ha adquirido. Además de entender a la reinstalación como un acto de autoridad, complementada con la acción del patrón a acatar el laudo u obligarlo a ello.

#### **4.2. Enfoque de la Reinstalación en la actual Legislación.**

Hablamos ya en el capítulo anterior de la importancia que reviste evitar los abusos que cometen los patrones con los trabajadores que los han vencido en el juicio, el mayor, la reincidencia al despido injustificado, para tal efecto buscamos el origen para que, posteriormente, demos algunos puntos de vista que traducido al orden legal laboral vendría siendo la creación, modificación o derogación de una norma jurídica, como también podría ser una interpretación diferente a la tradicional, como posible solución.

En el presente punto sacaremos a la luz lo que es la reinstalación en la actual legislación, mencionando, en primer término, que dicho principio aparecido en nuestro derecho en la fracción XXII del artículo 123 no se establece como obligatoria.

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

Como sabemos, los fines del derecho del trabajo son varios y entre los más importantes están la tutela del trabajador, "el cual es el requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores a darles una vida digna de ser vivida, finalidad suprema, otorgar mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remuneratorios, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permiten en última instancia la perfectibilidad del individuo".<sup>63</sup>

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

Definitivamente a pesar de que se ha dado en caracterizar al derecho del trabajo como protector de la clase trabajadora y en su origen así lo era, es innegable que en la actualidad tiende a convertirse en un derecho coordinador y armonizador de los intereses del capital y el trabajo.

El derecho del trabajo en la actualidad no se basa en principios esenciales como el respeto mutuo de derechos imperativos categóricos de la Ley. Por lo que cualquiera de

---

<sup>63</sup> **CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 lecciones de Derecho Laboral**, Quinta Edición, Trillas, México, 1986. pág. 29.

las partes de la relación de trabajo al no respetarlas infringen el derecho del otro, exigiendo a su vez éste su cumplimiento por conducto de las autoridades correspondientes, como con antelación lo hemos visto.

En este mismo orden de ideas, como sabemos de la práctica diaria del litigio en tribunales laborales, el conocimiento de las conductas patronales al margen del derecho laboral, directa y concretamente va en perjuicio de los trabajadores, estando tales conductas fuera de la misma Ley Federal del Trabajo.

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

tener el trabajador legítimo derecho a ello, y no obstante que siempre unidos los empresarios buscan pagar un menor salario y conceder aumentos en intervalos cada vez más largos y montos menores argumentando como justificación mínimas utilidades, excesos del cobro por el fisco, falta de materia prima barata, e inflación, entre otros.

Por lo anterior y otras muchas razones, el patrón al ser demandado ante los tribunales del trabajo por el obrero argumentando despido injustificado independientemente de la acción hecha valer, indemnización o reinstalación, por medio de sus hábiles abogados que han encontrado una vía de hecho, reintegra al trabajador a su trabajo, al puesto que desde que lo abandono se encontraba vacante buscando terminar con el conflicto laboral, el propio patrón que lo despidió en forma por demás consciente y arbitraria, deseando desde luego su beneficio personal ya que si el trabajador consciente de su realidad, de la escasa fuente de empleo, cae en el juego y acepta la reinstalación ganando el patrón por todos lados, en virtud de que como ya lo mencionamos en el capítulo anterior, desde el punto de vista jurídico, el trabajador no podrá volver a demandar al patrón con fundamento en la misma causal, por lo que lo tendrá nuevamente bajo su mando y sólo con aburrirlo, cansarlo y hastiarlo, hasta que decida abandonar el empleo, intentando nuevamente hacer uso de la Junta laboral alegando despido injustificado, puesto que al aceptar la reinstalación, la relación laboral se reinicia y se crea todo un círculo vicioso donde el único perjudicado sigue siendo el trabajador.

Entonces, como siempre, en realidad el trabajador, aquella persona que con su esfuerzo, alimenta, sostiene y fortalece un país, se encuentra en absoluta dependencia social, económica y jurídica del patrón, no teniendo a su favor alguna vía expedita para hacer valer su condición de persona humana con sentimientos, dignidad y con derecho.

Nada tenemos que objetar a la necesidad social de garantizar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, sin embargo, como ya mencionamos, no hay en los considerandos de la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, una argumentación jurídica que nos permita justificar el empleo de la reinstalación como medio para obtener la estabilidad y menos aún como el único para lograrla

Por lo que se determina que la reinstalación aparte de no ser obligatoria no funciona cuando el patrón sigue teniendo contacto directo con el trabajador y dentro de la misma empresa o establecimiento.

#### **4.3. Importancia de la Reinstalación en el Derecho Laboral Vigente.**

Es hoy universalmente admitida la necesidad de un derecho del trabajo que venga a señalar un mínimo de garantías para el trabajador. No teniendo éste otro medio para vivir que su trabajo y estando en relación de manifiesta inferioridad con el patrón, el Estado debe garantizar, interviniendo como regulador de la relación obrero patronal, que

el empleo sea medio suficiente para que el trabajador cubra sus necesidades y las de su familia.

Consiguientemente, el Estado debe intervenir para fijar las condiciones mínimas de prestación del trabajo, pues dejar estas a la libre voluntad de las partes es hacer posible que resulte insuficiente para su objeto: procurar el trabajador los medios necesarios para su subsistencia.

Ahora bien, como demuestra el maestro De la Cueva, la protección al trabajador resulta insuficiente mientras no se le garantice la permanencia en el puesto que desempeñe en tanto no dé causa para su separación. Lo que la clase trabajadora exige y lo que el derecho del trabajo trata de proporcionarle es la seguridad de su presente y de su futuro y este objetivo esencial sólo podrá conquistarse cuando la subsistencia de la relación de trabajo se encuentre garantizada.<sup>64</sup> El único medio de sustento del trabajador es su trabajo, por tanto, no sólo tiene derecho a que la prestación de sus servicios le sea debidamente retribuida, sino también a conservar su empleo mientras no dé motivo para que el patrón lo despida. Contrariamente en la posibilidad de que el patrón lo haga arbitrariamente debe ser obligado a readmitirlo, o deberá indemnizarlo en proporción en el daño que le cause, siendo esta la forma en que nuestras leyes protegen al trabajador actualmente.

---

<sup>64</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Murio. Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. Cit. pág. 715.

La nueva doctrina sobre la estabilidad, y por lo tanto sobre la readmisión, es una de las que más honran a los Constituyentes de 1917; la empresa según ellos, es la unidad económica en la que se unen el capital y el trabajo para cumplir el proceso productivo. Tanto uno como otro tienen derechos para hacer valer en o sobre la empresa y los pertenecientes a cada uno, no pueden ser desconocidos por el otro.

Es decir, que el trabajo desarrollado en la empresa crea derechos como son: de antigüedad, ascensos, y jubilación entre otros. La creación de estos derechos implican que el trabajador que presta normalmente un servicio y no motiva causa de despido, tiene derecho a pertenecer en la empresa.

La estabilidad expresada por la reinstalación es pues un derivado del contrato de trabajo y pertenece a este mismo como relación funcional, es un derecho de la persona, que nace con el vínculo laboral, que estaba en estado potencial y que se convierte en realidad efectiva cuando el laudo ordena la reinstalación forzosa.

Desde luego, el derecho a la reinstalación es consecuencia también de un cumplimiento de deberes por parte del trabajador. No se adquiere este derecho sin un comportamiento más o menos prolongado que revela espíritu de colaboración consciente y responsable.

Hemos establecido todos estos comentarios que en realidad son complementarios de la reinstalación para señalar como en el derecho actual es preocupación constante la estabilidad del trabajador en su empleo y el corolario que se deduce de todas estas consideraciones es terminante; si la Ley se preocupa marginalmente de esto en los casos específicos en que se determina la readmisión o reinstalación forzosa, no se puede obligar al empresario a la misma. Si no los hay en el derecho procesal, y si no se contemplan en el laboral, habrá que forjarlo porque éste mismo es constante, dinámico que no puede detenerse en los umbrales de la integración .

#### **4.4. Fortalecimiento de las Leyes de Trabajo en México sobre Materia de Reinstalación de los Trabajadores.**

El derecho del trabajo surgió entonces como un protector de la clase trabajadora, éste siempre ha sido una garantía individual como lo establece el artículo 5o. Constitucional, el cual indica que se debe a la persona y que el Estado esta obligado como tal; necesita de dicha garantía para cumplir su cometido pero requiere también una serie de seguridades en torno a su trabajo.

Como lo hemos analizado se puede determinar que el sistema actual es bueno en lo general pero podría perfeccionarse lo reglamentado respecto al monto de la indemnización que debe cubrir el patrón en caso de que se niegue a efectuar la reinstalación, en el sentido que además de fijar la cuantía de los daños y perjuicios que

deban cubrirse al trabajador para evitarle mayores trámites, que exista la posibilidad de que esta sea mayor.

Por ende debe fijarse la indemnización tomando en cuenta las circunstancias del despido, la clase de servicio que prestaba y la consiguiente facilidad o dificultad para encontrar un puesto análogo, la antigüedad y los derechos adquiridos en el empleo y las cargas familiares del trabajador. Asimismo, en caso de la reincidencia al despido y tomando en cuenta la autoridad la mala fe del patrón , proponemos que aparte de la indemnización que le correspondería al trabajador por despido injustificado, y al serle pagados sus salarios caídos, se le paguen los intereses del monto total de dichos salarios de acuerdo al interés bancario anual, toda vez que dejó de percibirlos en su momento, lo que pudo haberle causado un grave detrimento en su patrimonio, ya que al verse sin empleo y al tratar de allegarse lo más posible tiende tal vez a endeudarse; y, mientras tanto el patrón por su parte pudo haber lucrado con ese dinero que de antemano sabía no era de él y sin embargo lo tuvo a su disposición siendo siempre beneficiado.

Por lo que en nuestra opinión, al patrón, para hacerlo que respete el conjunto de normas laborales circunscribiéndose a las mismas, hay que coaccionarlo más duramente en detrimento de su economía, pues bien, si éste incumple con sus obligaciones laborales y se agotan todos los medios legales y sólo tiene la opción de la indemnización, que ésta sea la mayor posible en su perjuicio; no debiéndose tomar como venganza o revanchismo

sino como la justa y legal respuesta del trabajador a la injusta e ilegal conducta del patrón.

Lo importante realmente es acabar con estas injusticias, las vemos, las vivimos, por lo que se debe buscar que los patrones reaccionen, y entiendan que es mejor la comprensión mutua, el respeto recíproco de derechos, que la injusticia y degradación de una de las partes de la relación laboral puede causar un mal inacabable para la sociedad en la que vivimos.

## CONCLUSIONES.

PRIMERA.- El despido no implica en sí la extinción de la relación laboral, pues esta condicionado a que la Junta competente confirme su validez, mientras tanto sólo se encuentra interrumpida.

SEGUNDA.- Si el despido se considera injustificado la relación laboral se debe reanudar con la reinstalación del trabajador en los mismos términos y condiciones en que venía desempeñándose en sus funciones y con todas las consecuencias legales inherentes, como son el pago de salarios vencidos, antigüedad, entre otros.

TERCERA.- Nuestro sistema laboral nos marca una estabilidad relativa. De lo que se desprende que todos los trabajadores por el simple hecho de reunir esa calidad, están en el derecho de exigir una estabilidad absoluta sobre la vigencia de sus contratos, en caso de no incurrir en una falta grave de las contempladas en el artículo 47 de la Ley de la materia, lo cual les permitirá desarrollar sus labores sin temor a despidos injustificados.

CUARTA.- Aceptamos que la reinstalación por sus características ejecutorias se reserva exclusivamente a la autoridad laboral, pero creemos que el patrón tiene que complementar la misma, por lo que concluimos que estamos frente a una obligación de hacer.

QUINTA.- En nuestra opinión determinamos que la reinstalación como medio, para garantizar la estabilidad de un trabajador en su trabajo, es antijurídica, porque ésta al ser forzosa convertiría al contrato en vitalicio, cosa que no es posible dentro de un régimen de libertad y respeto a los derechos de las personas como es el nuestro.

SEXTA.- La reinstalación obligatoria además, es un principio antieconómico, puesto que obliga a personas que tienen entre sí un grave conflicto, a seguir conviviendo durante la jornada de trabajo en contra de la voluntad de una de ellas favoreciendo las malas relaciones obrero-patronales con detrimento de la productividad de las empresas.

SEPTIMA.- Es urgente buscar soluciones, tales como perfeccionar lo reglamentado en el sentido que las indemnizaciones sean mayores, en perjuicio del patrón, buscar la comprensión mutua, entre otras, que además de ser jurídicas cumplan con el propósito de dar a los trabajadores la mayor garantía de estabilidad posible, puesto que la seguridad en término absoluto, sólo es alcanzable con perjuicio de los derechos de los patrones y el límite de los derechos de los trabajadores.

OCTAVA.- La reinstalación a parte de no ser obligatoria, no funciona cuando el patrón sigue teniendo contacto directo con el trabajador, dentro de la misma empresa o establecimiento, proponiendo sea ubicado el segundo en otro lugar distinto, si lo hay donde no convivan personas que tengan profundas diferencias.

## JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

JUNTA ESPECIAL NO. TRECE  
EXPEDIENTE NO. 147/94  
CARLOS RAZO MACIAS Y OTRAS  
VS.  
HISPAT MEXICANA, S.A. DE C.V.

México, Distrito Federal, a

VISTOS para resolver en definitiva los autos del juicio al ru-  
bro citado y,

### RESULTANDO:

1.- Con escrito presentado en esta Junta el 22 de agosto de - -  
1994, CARLOS RAZO MACIAS Y GUSTAVO ALBERTO PICHARDO ARGUELLO, a través  
de su apoderado legal vienen a demandar de la empresa denominada HISPAT,  
MEXICANA, S.A. DE C.V., las siguientes prestaciones: a) Reconocimiento de  
sustitución patronal de la demandada a la empresa SIDERURGICA Del BALSAS,  
S.A. DE C.V. y también como patrón a la empresa SIDERURGICA LAZARO  
CARDENAS "LAS TRUCHAS", S.A. DE C.V.; b) Reconocimiento de que, como patrón  
sustituto se obligó a cumplir las condiciones-existentes al operar la  
sustitución; c) Reconocimiento del patrón sustituto a pagarles todas las  
prestaciones percibidas; d) Reconocimiento de que invocando reiteradamente  
la aplicación de un reajuste o recorte de personal la demandada los ha  
despedido sin dar el aviso por escrito de las causas y fechas de separación;  
e) Reconocimiento de que cada uno de los despidos sucesivos equivalen a un  
reajuste de personal y como consecuencia el pago de las prestaciones; f) Pago  
de cuatro meses de salarios, 20 días de salarios por cada año de servicios  
prestados y prima de antigüedad en términos del art. 162 de la Ley de la  
Materia y advirtiendo que la indemnización es conforme al art. 439 de la  
Ley citada, por lo que el salario base de liquidación debe ser integrado como  
lo dispone el art. 89 de la citada Ley; g) Reclaman el pago para el caso del  
despido injustificado, en el supuesto de negarse el reajuste de personal; h)  
Reclama salarios caídos.- Fundan sus reclamos en los siguientes hechos: 1.-  
CARLOS RAZO MACIAS, el 30 de agosto de 1978 se inició al servicio de la  
empresa ALTOS HORNOS DE MEXICO, S.A., siendo transferido a SIDERURGICA LAZARO  
CARDENAS "LAS TRU

CHAS", S.A. DE C.V., reconociéndole su antigüedad; 2.- Refiere la cesión de la SIDERURGICA LAZARO CARDENAS "LAS TRUCHAS", S.A. DE C.V., - pasando el actor CARLOS RAZO MACIAS a SIDERURGICA DEL BALSAS, S.A. el 19 de enero de 1992, asumiendo esta empresa el caracter de patrón sustituto; 3.- La demandada adquirió las acciones y los activos de "SINALSA" a partir del 25 de enero de 1992, adquiriendo el caracter de patrón sustituto, sin modificación alguna en las condiciones laborales; 4.- Que en el cargo de Gerente de Operación en el área de informática recibió las prestaciones que transcribe; 5.- GUSTAVO ALBERTO RICHARDO ARGUELLO ingresó a SIDERURGICA LAZARO CARDENAS "LAS TRUCHAS", S.A. el 8 de junio de 1976 y por la división de esta empresa, el 19 de enero de 1992 fue transferido a SIDERURGICA DEL BALSAS, S.A. DE C.V., como patrón sustituto, en el puesto de gerente de comunicaciones, sin menoscabo de las relaciones laborales; 6.- Es reiterativo de que se dio la sustitución patronal ya referida y que no hubo alteraciones en las condiciones de trabajo; 7.- que GUSTAVO ALBERTO RICHARDO ARGUELLO como Gerente de Comunicaciones vino percibiendo las prestaciones que transcribe; 8.- Como a las 18:30 hrs. del día 2 de agosto de 1992 acudieron a las oficinas de GUSTAVO ALBERTO RICHARDO ARGUELLO los SRS. CAROL GUERRERO y GUSTAVO TORRES CARACHO, Director Administrativo y Gerente de Relaciones Laborales de la demandada, quienes manifestaron al actor, así como a RAFAEL SALAS CHAVEZ, Gerente de Sistemas, y MARIB FERNANDEZ, Analista Programador, que por la aplicación de un reajuste o recorte de personal dejarían de prestar servicios para la demandada empresa, indicando que de igual medida se aplicaría a CARLOS RAZO MACIAS a quien se le avisaría posteriormente y quien fue notificado el 24 de agosto de 1992, señalando que a ninguna persona se le dió el aviso - por escrito de los hechos y causas de la separación y que tampoco se les cubrió indemnización que correspondía, esto es, la que se otorga a trabajadores no sindicalizados en la demandada; 9.- Que por los hechos mencionados promovieron la demanda respectiva ante esta misma Junta Especial, reclamando el pago de las prestaciones que les correspondía; 10.- que la substanciación del procedimiento, en la etapa de demanda y excepciones iniciada el 19 de enero de 1993 y concluida el día 20 del mismo mes se ofreció el trabajo en los mismos términos y condiciones, afirmando que tal proceder fue sólo con el fin de reverter la carga de la prueba; 11.- Refiere circunstancias por las que no se llevó a cabo la reinstalación; 12.- Continúa señalando hechos relativos a la frustrada reinstalación; 13.- Continúa con el mismo tenor, esto es, señalando circunstancias que no permitieron su reinstalación; -

14.- Que el 13 de julio de 1994 como a las nueve horas se inició la diligencia por virtud de la cual se les reinstala; 15.- que transcurridos 10 o 15 minutos de la reinstalación, el SR. ALEJANDRO FUENTES REYES les comunicó que por el reajuste de personal que se había aplicado anteriormente no era posible que siguieran prestando sus servicios, indicándoles que salieran del establecimiento bajo la amenaza que de no hacerlo llamaría al servicio de vigilancia para que fueran desalojados, sin darle el aviso por escrito de las causas y fechas de lo manifestado; 16.- Afirma que la empresa propuso su reinstalación para revertir la carga de la prueba y que nunca se dió a reinstalación en forma efectiva y que por lo mismo debe cubrirse las prestaciones por el reajuste de personal aplicado; a continuación refiere circunstancias relativas al despido de personal, describiendo los términos en que procedió la demandada al respecto.- Funda su demanda en el contenido de los artículos que invocan en su apartado de derecho.-

- - - 2.- Esta Junta especial mediante acuerdo de fecha 24 de agosto de 1994 tiene por admitido el escrito de cuenta, ordenando su radicación bajo el número que obra al rubro para su trámite legal y, al efecto, cita a las partes a la audiencia respectiva, misma que se celebra en términos del acta de fojas 100 y, no habiendo conciliación, en la etapa de omeana y excepciones, la actora ratifica y reproduce en todas y cada una de sus partes su escrito de queja.- La demandada en voz de su apoderado, dijo dar contestación en términos de un escrito que es visible de la foja 47 a la 62, en el cual inicialmente se refiere a sus defensas y excepciones, negando a los actores derecho y acción en sus reclamos, lo que apoya en las circunstancias de que no fueron despedidos, además de que, se les hizo el pago de las prestaciones que se generaron a su favor por el ejercicio de la relación laboral y al referirse a los hechos, dice: 1,-2, 3 y 4 falsos y a continuación señala que las prestaciones de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, aportaciones al INFONAVIT, fondo de ahorro, no son integradoras de salario, transcribiendo tesis de jurisprudencia al respecto y afirmando que se trata de prestaciones que no se perciben como contraprestación del trabajo, precisando que el salario del actor CARLOS RAZO MACIAS era de N\$176.74 diarios; 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16 falsos, siendo reiterativo de la improcedencia de las prestaciones precisadas por los actores como integradoras de salario, señalando que el actor GUSTAVO ALBERTO PICHARDO ARBUJELLO era de N\$214.12 diarios, describiendo tesis de jurisprudencia en relación a las pres-

taciones que se mencionan en los correlativos y asimismo afirma que los actores fueron quienes abandonaron su trabajo, y ahora les ofrece su reinstalación en los mismos términos y condiciones en que se venían desempeñando a su servicio y finaliza mencionando que desconoce las actas y memorandums a que hacen referencia los actores, puesto que se trata de personas morales distintas y por lo mismo no le son aplicables las circunstancias que refiere el contenido de dichas documentales y que, por ende, ningún perjuicio le pueden parar y menos aún a obligarla.- En el acta de la audiencia que nos ocupa, reitera su ofrecimiento de trabajo a los actores.- En la etapa siguiente las partes ofrecieron las pruebas que estimaron pertinentes a su interés, mismas que se objetaron y desahogaron como consta en autos, hecho lo cual, esta Junta declara cerrada la instrucción ordenando turnar los autos a proyecto de resolución y, - - - - -

CONSIDERANDO :

- - - I.- Esta Junta Especial No. Trece de la Federal de Conciliación y Arbitraje, resulta competente para conocer y resolver en el presente juicio con apoyo en las Fracs. XX y XXXI del art. 123 constitucional y de los arts. 527, 604 y demás relativos y aplicables de la Ley-Laboral vigente. - - - - -

- - - II.- La litis en el conflicto que nos ocupa habrá de considerarse planteada para determinar si como lo dicen los actores que, como consecuencia de diversa reclamación intentada en contra del mismo patrón, con fecha 13 de julio de 1994, como a las 09:00 hrs. fueron reinstalados en los puestos que ocupan al servicio de la demandada em presa y habiendo transcurrido 10 o 15 minutos de su reinstalación, el C. ALEJANDRO FUENTES REYES les comunicó que por el reajuste de personal que se había aplicado anteriormente no era posible que siguieran prestando sus servicios a la empresa demandada, sin hacerles entrega del aviso escrito de las causas y fechas del despido, señalando los demandantes que la especie se debe considerar la figura de la sustitución patronal respecto de SIDERURGICA LAZARO CARDENAS "LAS TRUCHAS", S.A. DE C.V. y SIDERURGICA DEL BALSAS, S.A. DE C.V. en relación a la demandada ISPAT MEXICANA, S.A. DE C.V., sustitución que operó sin que implicara cambio o modificación alguna en sus condiciones laborales ni a los derechos adquiridos.- O bien como lo aduce la demandada empresa en el sentido de que los actores carecen de acción y derecho para reclamar, en virtud de que no fueron despedidos como éstos lo ha

cen parecer y que por lo mismo les hace el ofrecimiento para que <sup>126</sup>regre-  
sen a su trabajo en los mismos términos y condiciones en que se ve-  
nían desempeñando a su servicio, agregando que si bien es cierto que-  
en la fecha mencionada por los demandantes fueron reinstalados con mo-  
tivo de diversa reclamación que intentaron en su contra, también lo es  
que fueron éstos quienes se retiraron de su trabajo después de que fue-  
ron reinstalados; asimismo advierte que únicamente adquirió los ac-  
tivos de SIDERURGICA DEL BALSAS, S.A. DE C.V. pero no tienen nada que  
ver con las demás empresas o entidades referidas en el hecho dos de la  
demanda, consecuentemente los acuerdos que se hayan tomado por empre-  
sas distintas no pueden generarle responsabilidad alguna.- También -  
para decidir a las prestaciones reclamadas.- - - - -

- - - III.- De los términos en que quedó acotada la litis se advierte  
con claridad que los demandantes aducen haber sido despedidos en forma in-  
justificada por la demandada el mismo día en que fueron reinstalados-  
con motivo de diversa reclamación intentada en su contra y, además, -  
está demostrado en autos que los trabajadores en la fecha de la deman-  
da no se encontraban prestando servicios, esto es así, puesto que acep-  
taron su reinstalación en términos del acta de fojas 145 y 146, hecho  
induditable de que no trabajaban en la fecha de la demanda, lo que -  
resulta suficiente para presumir la existencia del despido alegado, -  
pues no es lógico colegir que los actores por propia iniciativa hayan  
dejado de prestar sus servicios el mismo día en que fueron reinstala-  
dos, para posteriormente insistir y, como sucedió en la especie, acep-  
tar su reincorporación a la fuente de trabajo, consecuentemente, como  
se estableció, los razonamientos vertidos resultan suficientes para -  
estimar el despido injustificado, lo que encuentra apoyo en el crite-  
rio jurisprudencial cuya vos, dice: "DESPIDO DEL TRABAJADOR. PRESUNCION  
DE SU EXISTENCIA EN CASO DE REINSTALACION.- Si el trabajador aduce -  
que fue despedido injustificadamente el mismo día en que se le reinsta-  
ló con motivo de diversa reclamación intentada en contra del propio -  
patrón y está demostrado que en la fecha de la demanda no se encontra-  
ba prestando servicios, ello es suficiente para presumir la existen-  
cia del despido alegado, pues sería ilógico pensar que el trabajador-  
de motu proprio haya dejado de prestar sus servicios el mismo día en  
que fue reinstalado, para luego insistir nuevamente en su reincorpora-  
ción.- Amparo Directo 263/89.- José Isabel Amaro Salazar, 26 de junio-  
de 1989, Unanimidad de votos. Ponente: Ernesto Rosas Ruiz. Secreta-  
rio José M. Quintanilla Vega.- - - - -  
Amparo directo 320/89. Herminigildo Casas Mireles. 14 de agosto de - -  
1989 Unanimidad de votos. Ponente: Ernesto Rosas Ruiz. Secretario. Jo-  
sé M. Quintanilla Vega.- - - - -  
Amparo directo 306/89. José Isabel Amaro Salazar. 16 de agosto de - -  
1989. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Se-  
cretario: Daniel Cabello González. - - - - -

Amparo directo 335/89. Valentina Vázquez Ocón. 21 de agosto de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Ernesto Rosas Ruiz. Secretario: Anastasio González Martínez. - - - - -  
 Amparo directo 303/89. Marcelino Torres Ramírez y Coag. 6 de setiembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Manuel Rodríguez Gómez. - - - - -

- - - A mayor abundamiento se debe considerar que el proceder de la demandada con relación a los actores, en el sentido de despedirlos - sin motivo ni razón justificada sólo hacer presumir su intención - orientada a burlar la norma que le impone la carga de probar la justificación del despido o estiar al trabajador en el litigio para hacerlo desistir de sus reclamos, esto es así, porque la propia demandada confiesa en su escrito de contestación que: "...Los actores fueron reinstalados en su trabajo, que nuevamente están demandando a - ISPAT, MEXICANA, S.A. DE C.V. mediante expediente Número 147/94 en el que se reclaman las mismas prestaciones anteriormente demandadas en el expediente 244/92 que se tramita ante esta H. Junta, ...", confesión que se recoge en términos del art. 794 de la Ley Laboral y con la que adquiere definitividad la conclusión establecida en el sentido de que la demandada de manera alguna crea convicción en el sentido de que los actores sean quienes pretendan la extinción del nexo - laboral y en estas condiciones no se puede considerar de buena fe el ofrecimiento de trabajo que hacen a los actores en el negocio jurídico que nos ocupa, pues es evidente que dichos demandantes si desean continuar con la relación laboral, lo que se refleja en el hecho de haber aceptado su reinstalación, consecuentemente, un juicio prudente de los hechos relatados nos conduce a determinar que en la especie no opera la reversión de la carga de la prueba como lo pretende la demandada con su actitud de mala fe y correspondiéndole la carga de la prueba, en consecuencia.- Argumentaciones que encuentran apoyo en el criterio jurisprudencial cuya vos, dice: "OFRECIMIENTO DE TRABAJO HECHO DE NUEVA CUENTA A UN TRABAJADOR REINSTALADO EN UN JUICIO ANTERIOR. CALIFICACIÓN DEL".-CUARTA SALA.-Varios 6/90.-Cotradicción de - tésis entre el Primer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el - Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito 3 de Julio de 1990.- 5 votos. Ponente: Juan Díaz Romero.- Secretario: Pablo Montoy Gómez.- - - - -

- - - Por lo anterior, es conveniente analizar el material probatorio ofrecido por la demandada, lo que se hace de la siguiente manera:

- - - En cuanto a la confesional para hechos propios que propone a cargo de CARLOS RAZO MACIAS y GUSTAVO ALBERTO PICHARDO, al tenor de las posiciones formuladas en escritos de fojas de la 108 a la 111, y desahogada en términos del acta de fojas 112 vta., su análisis en conjunto obedece al hecho de que ambos absolventes se condujeron con total negativa al responder a las posiciones articuladas, calificadas de legales por esta Junta y que por lo mismo en nada benefician a la oferente.- respecto de la testimonial a cargo de PERFECTO SANCHEZ CAMPOS, FAUSTINO HERNANDEZ MARES y ANTONIO ROJAS CISNEROS, desahogada en términos del acta de fojas 147 al tenor de las directas formuladas en escritos visibles de la foja 158 a la 163, debidamente calificadas de legales por esta Junta, de dicho desahogo se advierte una total imprecisión en el dicho de los testigos, pues si bien es cierto que los tres manifiestan que los actores dejaron de presentarse a sus labores, con la aclaración de que ANTONIO ROJAS CISNEROS a pesar de declarar que trabaja en la empresa demandada, declara no conocer a GUSTAVO ALBERTO PICHARDO, también lo es que no precisan desde cuando dejaron de presentarse los actores a su trabajo y, además, ni siquiera dan la razón de su dicho, incongruencias por las que no es posible otorgar credibilidad al dicho de los testigos, en consecuencia, ningún beneficio probatorio resulta para su oferente del dicho de los citados testigos, pues las razones expuestas son suficientes para arribar a tal conclusión.- A mayor abundamiento se debe considerar que los testigos declaran datos personales de los actores, como son sus salarios, que no tenían control de asistencia, circunstancias que generan la presunción de que fueron previamente aleccionados, más si se considera que el tercero de los testigos, ANTONIO ROJAS CISNEROS dice no conocer a CARLOS ALBERTO PICHARDO ARGUELLO.- -- Respecto a la Inspección ofrecida, ésta se quedó sin materia.- Respecto de la presuncional e Instrumental de Actuaciones, es evidente que de lo actuado no se deriva presunción alguna orientada a probar que los actores fueron quienes abandonaron el trabajo. - - - - -

- - - Sólo por no ser omisos debemos señalar que la actora ofreció confesional a cargo de la demandada, y confesional para hechos propios a cargo de ALEJANDRO FUENTES REYES, desahogadas en términos del acta de fojas 112, al tenor de las posiciones articuladas, calificadas de legales por esta Junta y que en nada le beneficia ante la negativa total con que se condujeron los absolventes al responder a las posiciones articuladas, a esta razón obedece el hecho de analizarlas-

- - - Respecto de las documentales propuestas, al considerar que su contenido se orienta hacia la acreditación de un supuesto reajuste de que, dicen los actores les hizo objeto la demandada, es por lo que en la especie no se pueden involucrar como medios de convicción para resolver los puntos de litis, dado que no nos encontramos ante la figura del reajuste, excepción hecha de los contratos individuales de trabajo, cuya demostratividad se circunscribe a tal circunstancia que no fue controvertida en juicio y de la instrumental consistente en lo actuado en el expediente laboral No. 244/92 que, traído a la vista que fue de su análisis se advierte que la substanciación del juicio a que se contrae dicho expediente fue por el ejercicio de la acción de reajuste que pretenden los actores, por lo mismo, no se le puede involucrar en la especie como medio convictivo para resolver los puntos de litis, pues como se estableció no nos encontramos ante la figura del reajuste.- - - - -

- - - En las relacionadas circunstancias se colige con claridad que los actores fueron objeto de un despido injustificado por parte de la demandada y que ésta no lo reinstaló, tal como se desprende del acta formulada por el actuario de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, constante a fojas 145 y 146, por lo que se impone la condena respecto de la indemnización constitucional y salarios caídos a cada uno de los actores, esta última prestación a partir de la fecha del injustificado despido, 3 de julio de 1994 y hasta que la demandada cumpla con este fallo.- Hecha aclaración en el sentido de que la base económica de condena se obtiene de integrar al salario nominal de cada uno de los actores el concepto de prima vacacional, en virtud de que las demás prestaciones que pretenden los actores como integradoras de salarios, no resultan serlo por dos razones fundamentales, a saber: en primer lugar los demandantes no prueban haber percibido las prestaciones que pretenden como integradoras de su salario.- En segundo lugar porque existe improcedencia para tal integración, atento el contenido de los criterios jurisprudenciales que la demandada describe en su escrito de queja y que no se transcriben para evitar repeticiones ociosas en nuestro estudio, pero deberán de tenerse aquí como incertas a la letra para todos los efectos legales de su procedencia.- Consecuentemente, el salario integrado del actor CARLOS RAZO MACIAS se obtiene de sumar a su percepción diaria de \$176.74 la cantidad de \$21.10 diarios por prima vacacional, resultando un salario diario de \$197.84, en consecuencia, por indemniza-

ción constitucional, tres meses de salarios, le corresponde la cantidad de N\$17,805.60 y por salarios caídos en el período comprendido de la fecha de su injustificado despido, 13 de julio de 1994, al 13 de julio de 1995, le corresponde la cantidad de N\$72,211.60,- - - -

- - - Respecto al actor GUSTAVO ALBERTO PICHARDO ARGUELLO, la base de condena se integra con su percepción diaria de N\$214.12 más la cantidad de N\$25.56 diarios por prima de antigüedad, resultado la base de condena por la cantidad de N\$239.68, en consecuencia, por indemnización constitucional, tres meses de salarios, le corresponde la cantidad de N\$21,571.20 y por salarios caídos en el período comprendido de la fecha de su injustificado despido, 13 de julio de 1994 al 13 de julio de 1995, le corresponde la cantidad de N\$87,483.20

- - - Resulta procedente el reclamo de prima de antigüedad, advirtiendo al respecto que la antigüedad de los actores deberá computarse a partir del 25 de enero de 1992 en que inician a prestar servicios a la empresa demandada, esto es así, porque si bien es cierto dichos demandantes afirman que su antigüedad se debe comprender desde la fecha en que se iniciaron al servicio de SIDERURGICA "LAZARÓ CARDENAS" LAS TRUCHAS, S.A. DE C.V., invocando una sustitución patronal, también lo es que los demandantes no prueban que se hubiese dado en la especie tal figura jurídica, esto es la sustitución patronal, a pesar de estar obligados a ello por corresponderle la carga de la prueba en ese sentido y de esto deviene que no se considere operante en este negocio la sustitución patronal que invocaron y, por lo mismo, la antigüedad de los actores es a partir de la fecha indicada, y de aquella fecha a la de su despido injustificado, dichos demandantes computan una antigüedad de dos años 6 meses, de donde resultan a pagar 30 días en términos del art. 162 de la Ley Laboral vigente que dispone 12 días por cada año de servicios prestados y en consideración a los salarios que percibían los actores, la base de condena para la prestación que nos ocupa resulta ser el tope salarial previsto en el art. 486 de la Ley Laboral vigente, que asciende a la cantidad de N\$26.66, dado que el mínimo general en la zona y al momento en que se hizo exigible la prestación que nos ocupa era de N\$13.33, con estas bases corresponde a cada uno de los actores por prima de antigüedad la cantidad de - - - - N\$789.80.- Cantidades calculadas salvo error u omisión de tipo aritmético.- - - - -

- - - En diverso orden de ideas debemos decir que, respecto de los re-  
damos precisados en el proemio del escrito de queja, considerando que  
los demandantes los hacen derivar de el reajuste que, dicen, se les -  
hizo objeto, y que en la especie no se configura, es por lo que se -  
impone la absolución en beneficio de la demandada respecto de todas y  
cada una de dichas prestaciones.- - - - -

- - - Por lo dicho y con apoyo en los arts. 840, 841 y demás relati-  
vos y aplicables de la Ley Laboral vigente, es ue resolverse y se, --

R E S U E L V E :

- - - PRIMERO.- La actora probó parcialmente su acción y en similares  
términos la demanda justifica sus excepciones y defensas. - - - -

- - - SEGUNDO.- Se condena a la empresa demandada, denominada ISPAT -  
MEXICANA, S.A. DE C.V., a pagar al actor CARLOS RAZO MACIAS la canti-  
dad de N\$17,805.60 por indemnización constitucional, tres meses de sa-  
lario; la cantidad de N\$72,211.60 por concepto de salarios caídos, del  
13 de julio de 1994 al 13 de julio de 1995; la cantidad de N\$799.80 -  
por concepto de prima de antigüedad.- Asimismo se condena a la deman-  
dada a pagar al actor GUSTAVO ALBERTO RICHARDO ARGUELLES la cantidad-  
de N\$21,571.20 por concepto de indemnización constitucional, 3 meses-  
de salarios; a pagarle la cantidad de N\$87,483.20 por salarios caídos  
del 13 de julio de 1994 al 13 de julio de 1995; a pagarle la cantidad  
de N\$789.80 por concepto de prima de antigüedad.- Hecha aclaración en  
el sentido de que, respecto de los salarios que se sigan venciendo -  
quedan a salvo los derechos de los actores.- Se conceden 72 horas a la  
demandada para cumplir este fallo.- Se absuelve a la demandada de las  
demás prestaciones que le reclaman los actores en su escrito de queja.

- - - NOTIFIQUESE COMO CORRESPONDE.-CUMPLASE, EN SU OPORTUNIDAD ARCHI-  
VESE EL EXPEDIENTE COMO TERMINADO.- - - - -

## BIBLIOGRAFIA.

- 1.- **ALONSO GARCIA, Manuel.** Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Ariel, España, 1973.
- 2.- **BARASSI, Ludovico.** Tratado de Derecho Obrero. Tomo I, Alfa, Argentina, 1953.
- 3.- **BONNECASE, Julien.** Elementos de Derecho Civil. Tomo II, Tr. José María Cájica Jr. Serie Biblioteca Jurídica Sociológica, México, 1985.
- 4.- **BRISEÑO RUIZ, Alberto.** Derecho Individual del Trabajo. Sexta Edición, Harla, México, 1974.
- 5.- **CABANELLAS, Guillermo.** Contrato de Trabajo. Tercera Edición, Tomo I, Heliasta, Argentina, 1988.
- 6.- **CAVAZOS FLORES, Baltasar.** 35 lecciones de Derecho Laboral. Quinta Edición, Trillas, México, 1986.
- 7.- **CALDERA, Rafael.** Derecho del Trabajo. Tomo I, Trillas, Argentina, 1981.
- 8.- **CARR, Barry.** El movimiento Obrero y la Política en México 1910-1929. Segunda Edición, Era, México, 1972.
- 9.- **DE BUEN LOZANO, Néstor.** Derecho del Trabajo. Tomo Primero Octava Edición, Porrúa, México, 1991.
- 10.- **DE LA CUEVA, Mario.** Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I Sexta Edición, Porrúa, México, 1961.
- 11.- **DE LA CUEVA, Mario.** El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I Décima Tercera Edición, Porrúa, México 1961.
- 12.- **D. POZZO, Juan Manuel.** Manual Práctico de Derecho del Trabajo. Tomo I, Omeba, Argentina, 1961.
- 13.- **DEVEALI, Mario.** Lineamientos de Derecho del Trabajo. Tomo I Segunda Edición, Tipografía Impresora, Argentina, 1953.
- 14.- **GARCIA OVIEDO, Carlos.** Tratado Elemental de Derecho Social. Tomo II, Sexta Edición, Eisa, España, 1984.
- 15.- **GUERRERO Euquerio.** Manual de Derecho del Trabajo. Décima Octava Edición, Porrúa, México, 1994.

16.- **LOPEZ APARICIO, Alfonso.** El Movimiento Obrero en México. Segunda Edición, Jus, México, 1958.

17.- **MARCEL FERNAND, Plantol.** Tratado Elemental de Derecho Civil. Quinta Edición, Tr. José María Cájica, Jr. México, 1985.

18.- **MORALES, Hugo Italo.** La Estabilidad en el Empleo. Trillas, México, 1987.

19.- **MUÑOZ RAMON, Roberto.** Derecho del Trabajo. Tomo II, Porrúa, México 1983.

20.- **PIC, Paul.** Tratados Elementales de la Legislación Industrial. Tr. por José María Cájica, Quinta Edición, Serie Biblioteca Jurídica-Sociológica, México 1985.

21.- **TRUEBA URBINA, Alberto.** El Nuevo Artículo 123. Segunda Edición, Porrúa, México 1967.

#### LEGISLACION.

**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.** Octagésima Séptima Edición, Porrúa, México, 1961.

**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.** Centeno Octava. Edición, Porrúa, México, 1996.

**Ley Federal del Trabajo,** comentado por **TRUEBA URBINA, Alberto.** Septuagésima Sexta Edición, Porrúa, México, 1995.

#### JURISPRUDENCIA.

**Reinstalación de Trabajadores.** Sem. Jud. de la Fed. Tomo XLIX, (Segunda Parte del Apéndice al Tomo LXXVI, del Semanario Judicial de la Federación, Jurisprudencia definida, de la Suprema Corte, México, Antigua imprenta Mungula, 1944).

**Reinstalación de los Trabajadores. los Patronos pueden negarse a ella, pagando Daños y Perjuicios.** Sem. Jud. de la Fed. Tomo LXVII. Cué Oscar, ( Apéndice de

Jurisprudencia al Semanario Judicial de la Federación, Quinta época, México, Antigua Imprenta de Munguía, 1955).

**Despido del Trabajador. Presunción de su existencia en caso de reinstalación.**  
Amparo Directo 263/89.- José Isabel Amaro Salazar, 26 de junio de 1989,  
Unanimidad de votos. Ponente: Ernesto Rosas Ruiz, Srio. José M. Quintanilla Vega.

#### OTRAS FUENTES.

**DE PINA, Rafael.** Diccionario de Derecho, Volumen III, Porrúa, México, 1976.

Diccionario Español, Editores Mexicanos Unidos S.A., Séptima Edición, Edimusa, México, 1990.

**Instituto de Investigaciones Jurídicas.** Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo III, Porrúa, México, 1985.

**Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo,** Legislación de Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, Talleres Gráficos de la Nación, México 1928.

**Sistema de Derecho Romano Actual**, Madrid, cit. por Dr. Smith, Juan Carlos.  
Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XXIV, Bibliográfica, Argentina. 1967.