



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

379
2ej

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGON

LA REINSTALACION MOTIVADA POR EL
OFRECIMIENTO DEL TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
FELIX TRINIDAD CRUZ

ASESOR: LIC. JAVIER CARREON HERNANDEZ

MEXICO,

1999

277179

TESIS CON



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
---------------------------	---

CAPÍTULO I RESEÑA HISTÓRICA DEL DERECHO DEL TRABAJO	1
--	---

1.1. Roma	4
1.2. El Obscurantismo	6
1.3. El Individualismo y el Liberalismo	10
1.4. El Código Napoleónico	12
1.5. Las Primeras Luchas Obreras (El Cartismo y el Maquinismo)	14
1.6. Historia del Derecho del Trabajo en México	17
1.6.1. Época Colonial	17
1.6.2. Época Independiente	21
1.6.3. Primeros Movimientos Obreros y el Inicio de la Revolución Mexicana	26
1.6.4. La Constitución de 1917	36
1.6.5. Ley Federal del Trabajo de 1931	41

CAPÍTULO II DERECHOS INDIVIDUALES DEL TRABAJADOR EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA	44
--	----

2.1. Principios Rectores del Derecho del Trabajo	44
2.1.1. Relación Individual de Trabajo y Contrato Individual de Trabajo	55
2.1.2. Presunción de la Relación Individual de Trabajo	69
2.1.3. Duración de la Relación Individual de Trabajo	70
2.1.4. Suspensión de la Relación Individual de Trabajo	78
2.1.5. Rescisión de las Relaciones de Trabajo	82
2.1.5.1. Rescisión de la relación laboral sin responsabilidad del patrón	83
2.1.5.2. Rescisión de la relación laboral sin responsabilidad del trabajador	87
2.1.6. Terminación de la Relación de Trabajo	88
2.2. El Derecho del Trabajador Despedido a Reclamar Optativamente su Indemnización o su Reinstalación	90
2.2.1. El Artículo 123 Constitucional. Apartado "A" Fracción XXII	98
2.2.2. Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo	107
2.2.3. Relaciones Individuales de Trabajo en las que no existe la obligación forzosa de reinstalar al trabajador	108

CAPÍTULO III LA REINSTALACIÓN COMO CONSECUENCIA DEL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO ..	111
3.1. Negativa de la Relación Laboral.....	112
3.2. Negativa del Despido y Ofrecimiento del Empleo cuando la Acción del Trabajador sea la Indemnización,	116
3.2.1. Aceptación del Ofrecimiento de Trabajo.....	116
3.2.2. El Trabajador no acepta el Ofrecimiento de Trabajo.	120
3.3. Negativa del Despido y Ofrecimiento del Empleo cuando la Acción del Trabajador sea el Cumplimiento de la Relación Laboral.	123
3.4. Ofrecimiento del Empleo con Controversia sobre Términos y Condiciones de Trabajo.....	123
3.4.1. Jornada.....	126
3.4.2. Lugar.....	128
3.4.3. Puesto (Categoría).....	129
3.4.4. Labores.....	130
3.4.5. Salario.....	130
3.5. Las Cargas Probatorias de las Partes en cada Caso.	131
3.6. La Facultad del Actuario para Reinstalar al Trabajador y los Efectos Jurídicos.....	132
3.7. Los Laudos de las Juntas sobre la Base, no de Hechos Demostrados sino de Presunciones.....	133
 CONCLUSIONES	 135
 BIBLIOGRAFÍA	 137

INTRODUCCIÓN

El trabajo es y será condición básica y fundamental de toda la vida humana, a tal grado que podemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre. Así para la humanidad el trabajo ha representado y reflejado el progreso.

Sin embargo, a través de la historia esta actividad productiva ha sido un factor de antagonismo de clases, es decir, la lucha entre los que ofrecen su fuerza de trabajo para mejorar sus condiciones de vida, contra los que detentan las herramientas y demás medios productivos (capital) que luchan por seguir manteniendo el control y poder.

Esta lucha ha sido inmensa a través de los siglos para que la clase explotada lograra que su fuerza de trabajo fuera considerada con dignidad. No es sino hasta finales del siglo XVII y a principios del siglo XVIII en los que algunos estados, ya conformados como tales, expidieron normas que regulaban la relación obrero-patronal, dando origen al Derecho laboral.

En nuestro país, durante toda la época de la colonia, las culturas existentes estuvieron sometidas al esclavismo, pues fueron forzadas a trabajos pesados para la explotación de los recursos naturales, en beneficio de la corona española, sin contar con condiciones mínimas que protegieran su fuerza de trabajo. Aunque, es de mencionar que algunas normas se legislaron con ese propósito, nunca llegaron a tener aplicabilidad, como es el caso de las leyes de Indias.

Después de la Independencia, la política estuvo enfocada a la restauración de la república, olvidándose por completo del sector obrero. Fue hasta 1910, en que el pueblo cansado de la miseria, se levantó en armas nuevamente y en 1917, por primera vez en el mundo, nuestra Constitución contempla un apartado especial en el que se establecen condiciones mínimas de trabajo.

El estudio de este trabajo se enfoca sobre el análisis de los efectos jurídicos de la reinstalación derivada por el ofrecimiento de trabajo en nuestro sistema normativo. La reinstalación es una institución jurídica que surge a raíz del principio de estabilidad del trabajador en su empleo, es decir la limitación de la voluntad del patrón de dar por terminada la relación laboral. El principio de estabilidad ha sido clasificado por la doctrina en tres aspectos: estabilidad absoluta (la terminación de la relación laboral está condicionada a la conducta del trabajador); estabilidad relativa impropia (puede darse por terminada la relación laboral, tomando en consideración aspectos técnicos, económicos y éticos) y estabilidad relativa propia (el patrón puede dar por terminada la relación laboral en cualquier momento mediante el pago de una indemnización especial).

Los legisladores de Querétaro en 1917 optaron por la estabilidad relativa propia, reflejada en la fracción XXI y XXII del apartado A del artículo 123 constitucional. Con las reformas a estas fracciones en 1962, nuestro sistema jurídico se inclinó por la estabilidad absoluta. Este principio, con relación a los 3 últimos párrafos de la Ley Federal del Trabajo, resultó contraproducente para los derechos del trabajador, pues trajo como consecuencia la negación del despido y el ofrecimiento de trabajo por parte del patrón, dejando en manos del

trabajador la carga probatoria. Por otra parte la reinstalación resultó una falacia, pues nunca se le dará el sentido que verdaderamente concibieron los legisladores. Por tal circunstancia el ofrecimiento de trabajo y la reinstalación no resuelven el conflicto laboral como lo trata de explicar el contenido de este trabajo.

CAPÍTULO I

RESEÑA HISTÓRICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

"El trabajo es la fuente de toda riqueza, afirman los especialistas en Economía Política. Lo es, en efecto, a la par que la naturaleza, proveedora de los materiales que él convierte en riqueza. Pero el trabajo es muchísimo más que eso. Es la condición básica y fundamental de toda la vida humana. Y lo es en tal grado que, hasta cierto punto, debemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre".¹

Desde la época primitiva el hombre se ha visto en la necesidad de buscar formas y modos de producción para su satisfacción y de su grupo, así como protegerse de sus enemigos que les rodeaban.

En estas sociedades la producción era comunitaria, ya que, cada uno de sus miembros producía para la misma sociedad a la que pertenecía, aunque en cierta forma, el trabajo ya se encontraba dividido, en razón del sexo, es decir, la actividad principal del hombre, era el abastecimiento de alimentos a la comunidad y se preocupaba por la protección de la misma, mientras que las mujeres se dedicaban puramente a quehaceres del hogar, sin embargo no por ese hecho dichas mujeres quedaban exentas de la alimentación y protección que gozaban los demás miembros

¹ ENGELS, Federico: *El Papel del Trabajo en la Transformación del Mono en Hombre*, 3ª ed., Editorial Ediciones Quinto Sol, S.A., México, 1985, p 7

En la comunidad primitiva se observa el primer modo de producción, en virtud del cual el trabajo era y pertenecía únicamente a la comunidad. No existía la explotación del hombre por el hombre. No así hasta que surge la sobre producción de satisfactores y con ello la propiedad privada. "Según la teoría materialista, el factor decisivo en la historia es, en fin de cuentas la producción y la reproducción de la vida inmediata. Pero esta producción y reproducción son de dos clases. De una parte la producción de medios de existencia de productos alimenticios, de ropa, de vivienda y de los instrumentos que para producir todo eso se necesitan; de otra parte, la producción del hombre mismo, la continuación de la especie. El orden social en que viven los hombres en una época o en un país dados, está condicionado por esas dos especies de producción: por el grado de desarrollo del trabajo, de una parte, y de la familia, de la otra. Cuanto menos desarrollado está el trabajo, más restringida es la cantidad de sus productos y, por consiguiente, la riqueza de la sociedad, con tanta mayor fuerza se manifiesta la influencia dominante de los lazos de parentesco sobre el régimen social. Mientras tanto, en el marco de este desmembramiento de la sociedad basada en los lazos de parentesco, la productividad del trabajo aumenta sin cesar, y con ella se desarrollan la propiedad privada y el cambio, la diferencia de fortuna, la posibilidad de emplear fuerza de trabajo ajena y, con ello, la base de los antagonismos de clase" ²

A consecuencia del desarrollo de todas las ramas de la producción (ganadería, agricultura, oficios manuales domésticos), la fuerza de trabajo del hombre iba creando más productos de los necesarios para su sostenimiento. También aumentó la suma de trabajo que correspondía diariamente a cada miembro de la gens, de la comunidad doméstica o de la

² ENGELS, Federico: *El origen de la Familia, la Propiedad Privada y el Estado*. Prefacio a la primera edición. 9ª Reimpresión, Editorial Ediciones Quinto Sol, S A., México, 1987, pp 7-8.

familia aislada. Era ya conveniente conseguir más fuerza de trabajo y la guerra la suministró. Los prisioneros fueron transformados en esclavos. Dadas todas las condiciones históricas de aquel entonces, la primera gran división social del trabajo, al aumentar la productividad de éste y, por consiguiente la riqueza y al extender el campo de la actividad productora, tenía que traer consigo necesariamente la esclavitud. De la primera gran división social del trabajo nació la primer gran escisión de la sociedad en dos clases: señores y esclavos, explotadores y explotados.

En esta etapa de la historia los esclavos eran considerados animales o cosas, no gozaban de ningún derecho o prerrogativa alguna, los sometían a trabajos pesados sin pago alguno, eran objeto de comercio y estaban totalmente sometidos en todo su ente, a la voluntad del amo, y que éstos por lo general aprovechaban esa fuerza de trabajo de aquéllos para la producción, buscando un grado máximo de poder. Así los pueblos más débiles son dominados y sometidos a la esclavitud por los pueblos más poderosos de aquella época, como es el caso de los griegos, fenicios, babilonios, etruscos, bárbaros, egipcios, romanos, etc., que tuvieron un gran florecimiento en sus tiempos. Sin embargo dentro de estos pueblos esclavistas se determinaban diferentes estratos sociales (clase baja: artesanos, campesinos, y clase alta: comerciantes, sacerdotes, burocracia, etc.). En un imperio tan grande como lo era Roma, ya se observaba la regulación del trabajo entre los ciudadanos y hombres libres (campesinos, artesanos) de sus ciudades.

1.1. Roma.

En Roma la actividad del agricultor, artesano y artista era considerado como fuente de una obligación y ésta se encontraba regulada por los contratos nominales consensuales a través de la *locatio-conductio*.

El Doctor Guillermo Flores Margadant's, nos dice al respecto:

La *locatio-conductio* romana no tiene un equivalente exacto en el derecho moderno. Es una figura que dentro del derecho actual comprende varios contratos distintos, como son los siguientes:

a) En primer lugar, el arrendamiento (*locatio-conductio rerum*), contrato por el cual el locator se obliga a proporcionar a otra persona el conductor, el goce temporal de una cosa no consumible, a cambio de una remuneración periódica en dinero.

b) En segundo lugar, el contrato de aparcería, por el cual el locator se obligaba a proporcionar a otra persona, el *colonus partiarius*, el goce temporal de un terreno agrícola, prometiéndosele, en cambio, cierto porcentaje de las frutas que se tuvieron en ese terreno.

c) En tercer lugar el contrato de trabajo *Locatio Conductio Operarum*. Esta figura correspondía al moderno contrato de trabajo. A causa del fenómeno de la esclavitud, este contrato de trabajo no era muy frecuente en la antigua Roma, por lo cual el Digesto nos presenta pocos problemas en relación con él. Esto se debe también a la circunstancia de que

la línea divisoria trazada por los romanos entre los contratos de trabajo y de obra no era siempre muy clara, con lo cual muchas relaciones que hoy consideramos como contratos de trabajo, eran para el jurista romano contratos de obra.

La *Locatio Conductio Operarum* es un contrato en virtud del cual el locator se obliga a proporcionar a un patrón el conductor sus servicios personales durante algún tiempo, a cambio de cierta remuneración periódica en dinero.

Observaremos que los romanos excluían del contrato de trabajo los servicios liberales, es decir, servicios altamente calificados de carácter científico o artístico. También en el derecho moderno sabemos hacer esto, ya que faltan los elementos de dependencia económica y sujeción a la dirección técnica de un patrón que caracteriza el típico contrato de trabajo.

d) En cuarto lugar, el contrato de obra, *Locatio Conductio Operis*, por el cual el conductor se obligaba a realizar cierta obra para el locator, mediante el pago de un precio determinado.

El contrato de obra se diferenciaba del contrato de trabajo por el hecho de que el objeto de éste, era la prestación de servicio; y el de aquél, el resultado de un trabajo.

En la *locatio-conductio operis*, el locator era el que encargaba (colocaba) la obra y el conductor el que la ejecutaba, de modo que en esta rama de *locatio-conductio* era precisamente el conductor quien recibía la merx y no el locator.³

³ FLORIS MARGADANT'S., Guillermo *El Derecho Privado Romano*, 19ª ed , Editorial Esfinge, S.A. de C.V , México, 1993, pp 410-416.

1.2. El Obscurantismo.

Algunos historiadores consideran que la historia romana finaliza con la caída del imperio romano occidental, mientras que otros sostienen lo contrario, es decir, que la historia romana continuó durante más tiempo, pues, según éstos, todavía en el siglo V su soberano más importante, el emperador Justiniano (527–565), poseía como parte de su reino grandes territorios en Occidente, pero los motivos espirituales habían cambiado, y las formaciones de Estados germánicos en Italia disminuían cada vez más el influjo romano oriental. En este sentido bien puede decirse que el destronamiento de Rómulo Augustulo puede considerarse como el fin del Imperio romano.

Las fronteras entre la Antigüedad y la Edad Media no pueden limitarse tomando en cuenta un acontecimiento. Las fundaciones de Estados germánicos sobre el suelo romano condujeron a una nueva época, que con la rápida aceptación del Cristianismo encontró un camino apto para su desenvolvimiento.

Puede decirse que la Edad Media comienza, cuando (por, primera vez) el estado germánico más vital del reino de los Francos, lleva a cabo su unión con la organización más fuerte del Cristianismo; el pontificado romano, pero la idea de la grandeza única, del *Imperium Romanum* y el derecho de propiedad sobre todos los países que le habían pertenecido continua vigente.

El establecimiento del régimen feudal como modo de producción dominante en Europa Occidental, se realizó al disgregarse el imperio carolingio.

"Las pocas actividades que pudieron desarrollarse en la Edad Media y la especialización técnica, propiciaron la constitución de gremios, corporaciones o guildas. Estas organizaciones tenían una estructura jerárquica que partía del maestro (señor, dueño de vidas y haciendas); los oficiales (coordinadores del trabajo y directores de estas organizaciones) y los aprendices, que desarrollaban el trabajo, sin prerrogativas o derechos.

Los maestros de una misma especialidad, a fin de mantener sin demérito el poder económico que iban logrando, integraron colegios donde se controlaba la producción para evitar la competencia desleal. Los colegios de maestros fijaban precio a los productos y lugares o zonas para el comercio; llegaron incluso a imponer sanciones que iban de la expulsión de sus miembros, a la pérdida temporal o permanente de la categoría que ostentaban".⁴

Por otra parte estaba el campesino. Las formas de posesión territorial características de la Edad Media fueron; la propiedad plena o alodio, el beneficio o feudo, que fue el más significativo y la masada o tierra en alquiler.

"El señor o rey, repartía entre los miembros de la nobleza (vasallos), las tierras que constituían en su feudo, pero en forma previa se había realizado un contrato feudal, en el que se indicaba que el propietario original de la tierra era el rey, y que el vasallo la obtenía en concesión; por lo tanto, sólo tenía derecho a usufructuar los productos elaborados en ella, así como el trabajo gratuito, y tributario de los habitantes del feudo. Además el que recibía la tierra

⁴ BRISEÑO RUIZ, Alberto: *Derecho Individual de Trabajo*, Editorial Harla, Colección Textos Jurídicos Universitarios, México, 1990, p. 52.

se obligaba a guardar fidelidad, prestar servicios militares y acudir a todos aquellos actos de índole político que el señor o rey convocaba y también a cubrir todos los tributos que el monarca le impusiera".⁵

Realmente en la Época Feudal, la servidumbre de la gleba era una institución intermedia entre la esclavitud y el hombre libre, pues bien, el siervo disfrutaba de algunos derechos, como contraer matrimonio, pero siempre vivió pegado a la tierra sin poder abandonarla, obligado a trabajarla y a pagar el tributo al señor feudal.

Durante la Edad Media, todo estaba controlado, el señor feudal o Rey aliado con el máximo jerarca de la iglesia católica (que había alcanzado ya en esa época un máximo poder económico y político porque las fuentes de captación de sus ingresos se ampliaban aún más, pues a sus arcas empezaron a llegar grandes cantidades de dinero por conceptos tales como: donaciones para construcción de templos, diezmos, limosnas, primicias, dotes, dotes de nuevos profesos, usurpación de tierras para uso de la iglesia administración de sacramentos, permisos para llevar a cabo peregrinaciones, jubileos y ferias, ventas de indulgencias, participación de testamentos, etc., inclusive mantenía el control de los aspectos educativos y culturales) mantenían el orden social.

Esta forma de producción, en el que la nobleza y el clero se servían de sus vasallos y siervos fue de carácter consuntivo, es decir se producía lo que consumía de tal forma que las posibilidades de obtener excedentes de las cosechas para dedicarlos al comercio eran escasas o totalmente nulas.

⁵ RODRÍGUEZ PALACIOS, Mario Alfonso: *México en la Historia*, volumen II, Editorial Trillas, México, 1984, p 107

Uno de los factores más importantes de la declinación del feudalismo fueron las "cruzadas".

"El gran movimiento social conocido como las cruzadas, que se inició en las postrimerías del siglo XI y abarcó hasta el siglo XIII, se ha tratado de explicar de diferentes maneras. La más común lo aborda en forma bastante simplista, pues establece que las cruzadas consistieron en violentos enfrentamientos entre soldados turcos selyucidas que estaban en poder del sepulcro de Jesucristo y militares europeos de religión católica que pugnaban por rescatar de "manos de infieles" la tumba de su redentor. Esto, a pesar de ser verídico, no fue de ninguna manera el único motivo que tuvieron las imponentes movilizaciones armadas de los cristianos occidentales, puesto que existieron otras causas, de tipo político y económico, que se anotan a continuación:

a) Predominio de una nobleza feudataria en Europa Occidental, cuya principal actividad consistía en desarrollar sus aptitudes para las grandes empresas bélicas.

b) Las aspiraciones del papado de dominar la región palestina conocida como los Santos lugares, así como de reintegrar la iglesia oriental ortodoxa, al seno de la iglesia católica romana.

c) Los pueblos que profesaban la religión musulmana se habían extendido victoriosamente por los litorales africano y asiático del mar Mediterráneo y habían interrumpido las rutas comerciales europeas con el oriente.

d) Los intereses económicos de las florecientes ciudades italianas y alemanas, se veían seriamente amenazadas por el continuo amago de los turcos selyucidos a sus expediciones comerciales"⁶

Estos movimientos armados en que la Europa occidental nunca pudo lograr sus objetivos y que por el contrario les llevó a un estado de decadencia plena, ocasionó que los mercaderes o comerciantes que se mantenían fuera de los feudos se fortalecieron económica y políticamente pues éstos les cubrían los gastos realizados en las cruzadas, surgiendo así una nueva clase social: la burguesía, que con sus ideas renovadoras en cuanto a las relaciones comerciales, logró en el transcurso de unos cuantos siglos la capacidad económica y política necesaria para disputarle tanto de la nobleza feudal como a la iglesia católica, el control político y económico de las naciones europeas.

1.3. El Individualismo y el Liberalismo.

Con la declinación total del feudalismo, la conformación de Estados, los nuevos descubrimientos geográficos e innovadores inventos técnicos, se germina una nueva forma de producción "El capitalismo", cuyo cimiento se determina por las ideas filosóficas del individualismo y el liberalismo.

"Los ideales del individualismo traducían la concepción filosófica de la sociedad y del hombre; estimando que la persona constituía por sí misma, el centro de atención y la máxima preocupación del Estado. Nada podría demeritar el ser; la libertad de pensar, de expresarse, de trasladarse, eran tan valiosas como la posibilidad de decidir y determinar.

⁶ Cfr. *Ibidem*, p. 206

La igualdad entre los económicamente desiguales es demagogia; sólo sirve para que los poseedores de riqueza impongan sus condiciones a los pobres. las ideas de Rousseau de que 'los hombres son por naturaleza libres e iguales', se utilizan para enmascarar la gran mentira. Libre para contratar, para acordar las horas de la jornada y el monto del salario; el rico imponía sus condiciones y el pobre podía aceptar o rechazar, en el entendido de que tal rechazo equivalía a continuar en la indigencia.

Las ideas del mercantilismo, preeminencia de la riqueza basada en metales preciosos y de la fisiocracia, que consideraba a la tierra como fuente principal de la economía con Bernardo de Quesnay a la cabeza, influyen poderosamente para consolidar en el poder político a la clase burguesa.

En el individualismo, los trabajadores, en uso de su irrestricto derecho de decidir, no requerían a agrupaciones, no podían integrar una coalición que habría de destruir al individuo, sojuzgarlo y minar su capacidad decisoria. Los demás estarían decidiendo por uno y éste se encontraría sujeto a determinaciones que en muchos casos, resultarían ajenas a su manera de pensar. las asociaciones y las huelgas atentaban contra el derecho de los empresarios, la libre concurrencia y el libre mercado; el derecho de la clase pugnaba contra el individualismo político y el liberalismo económico⁷.

"El liberalismo político, constitutivo del sistema individualista y liberal burgués, tuvo una finalidad única: garantiza a la burguesía, los principios del derecho natural y de la

⁷ Cfr. BRISEÑO RUIZ, Alberto: *Op Cit.*, p. 59.

economía liberal. Si los hombres son por naturaleza iguales los unos a los otros y libres, deben continuar siéndolo, a fin de que cada uno busque libremente, sin ninguna interferencia su bienestar y su felicidad, sin más limitaciones que el respeto a la idéntica libertad de los demás. En una sociedad así la misión del estado y del derecho puede únicamente constituir en la garantía de la coexistencia de las libertades. Guillermo de Humboldt acuñó una frase perfecta para aquel sistema: la mayor cantidad posible de libertad y la menor cantidad posible de estado y derecho".⁸

En razón de estas serie de ideas surgen dos nuevos estratos sociales: los explotados y explotadores, por una parte está la burguesía que detenta todas las herramientas y técnicas de trabajo y por la otra se encuentra la clase obrera desposeída de toda riqueza que no cuenta más que con su fuerza de trabajo, condenado a someterse a la voluntad de aquél para su sobrevivencia, no cuenta con ningún derecho mínimo de trabajo, puesto que vive en una sociedad de libertad e igualdad en donde el patrón impone las condiciones de trabajo.

1.4. El Código Napoleónico.

"La concepción individualista impuso al derecho civil un manajo de axiomas: la ley civil es igual para todos, lo que hacía imposible un derecho de excepción para un grupo o una clase social; la libertad en las contrataciones, expresada en el principio de la autonomía de la voluntad; la responsabilidad por los daños causados a otra persona sería únicamente exigible si hubo culpa en el hecho del autor de la acción dañina; finalmente, la propiedad

⁸ Cfr. DE LA CUEVA, Mario *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 10ª ed., Editorial Porrúa, S.A. de C V, México, 1982, p. 8

privada sobre las cosas forma parte de los derechos del hombre. Pero en el contrato de arrendamiento no sólo se agravaron los principios en perjuicio de los arrendadores, sino que se quebraron en beneficio de los empresarios en forma expresa alguno de ellos: la libertad de contratación no existió nunca, porque el trabajador apremiado por la miseria tenía que someterse a la voluntad del patrono, quien si podía esperar que viniera otra persona a solicitar el empleo; y usó del poder de su voluntad con sentido utilitario y con refinada crueldad: se valió del trabajo de los niños, estableció jornadas de catorce o más horas y fijó como salario la cantidad de dinero estrictamente indispensable para la subsistencia del obrero en una vida más animal que humana; y como si no fuera suficiente, mantenía al trabajador en la angustia del mañana con la espada del despido libre. El mismo Mefistófeles habría fracasado en el intento de probar la culpa del imperio en los riesgos de trabajo, no tanto por su dificultad, sino porque no obstante sus poderes no habría podido disponer de los francos o pesos necesarios para pagar a un doctor en derecho".⁹

"Las legislaciones penales sancionaban los actos que, so pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios justos, tuvieran como efecto inmediato poner obstáculos a la marcha progresista de las fuerzas económicas. Los salarios atenderían exclusivamente la oferta y la demanda; esto es, las posibilidades del mercado, tanto de servicios como de satisfactores.

"El Célebre Código Civil de Napoleón no fue ajeno a estas circunstancias; en su artículo 1872, establecía que `el patrón será creído bajo palabra, si afirma el monto de los

⁹ Cfr. *Ibidem*, pp. 9-10.

salarios, el pago de los del año vencido; y la existencia de anticipos sobre el año siguiente'. El contrato de trabajo era un contrato de arrendamiento que de acuerdo con la naturaleza de los servicios podía estar afecto a la realización de una obra o a la finalidad de una industria. No limitaba la duración de la jornada de trabajo, dejando ésta al acuerdo entre patrón y trabajador. Obsérvese la atención preferente al patrón a quien se consideraba creador e impulso natural de la economía. El papel del Estado era el de simple vigilante que intervenía para imponer el orden cuando resultaba alterado, bien por el cierre de una empresa, por una huelga o por algún movimiento de los trabajadores".¹⁰

1.5. Las Primeras Luchas Obreras (El Cartismo y el Maquinismo).

Como ya se manifestó anteriormente, con la gran innovación industrial; los obreros con las pésimas condiciones de trabajo y de vida empiezan a ser desplazados por las máquinas, con el que no disminuía la jornada de trabajo sino disminuía la mano de obra de trabajo, desapareciendo en su totalidad el taller manufacturero. Por otra parte quedando la fuerza de trabajo dentro de la ley de la oferta y la demanda, se desatan los despidos masivos en las fábricas.

Este fenómeno ocasionó que algunos obreros tomaran conciencia de la situación en que vivían, iniciando organizaciones y movilizaciones, manifestando su inconformidad por el sistema que padecían. Sin embargo sus ideas eran demasiado ambiguas, tomando en cuenta que veían a las máquinas simplemente como enemigos en virtud de que la sobreproducción era la única causa de su desplazamiento, tal es el caso de

¹⁰ Cfr. BRISEÑO RUIZ, Alberto: *Op. Cit.*, p 60.

Inglaterra, en el que los obreros furiosos por sus despidos, destruyeron una gran cantidad de máquinas.

"En Inglaterra el movimiento culminó con la Revolución Cartista, cartas que las convenciones de trabajadores enviaron al Parlamento. Los obreros desplazados como consecuencia de la industrialización, destruyeron máquinas y quemaron fábricas. La ley de 1769 aplicó severas sanciones a los trabajadores que asaltaran máquinas y edificios fabriles. La ley de 1812 impuso la pena de muerte a los destructores. El Parlamento inglés aceptó en 1829 la asociación de los trabajadores en Sindicatos o Uniones.

El 4 de febrero de 1839 se organizó en Londres la primera Convención Cartista con asistencia de 53 Delegados. Las discusiones dividieron a los convencionistas; unos afirmaban que el reconocimiento de sus derechos requería el empleo de la fuerza física y así constituyeron el partido de la Fuerza Física. Otros pugnaron por el empleo de tácticas moderadas; "educación y no fusiles es lo que necesita el pueblo", éstos integraron el partido de la Fuerza Moral. Con el consenso de ambos grupos se dirigió la Primera Carta al Parlamento exigiendo el reconocimiento, la observancia y aplicación de los seis puntos siguientes. Sufragio universal, igualdad de los distritos electorales, supresión del censo exigido para los candidatos al Parlamento, elecciones anuales, voto secreto e indemnización a los miembros del Parlamento

Mucho era lo que pretendían los cartistas para convencer a una élite, guiada tan solo por la insatisfecha necesidad de acumular más riquezas. Fue innecesario que los

trabajadores intentaran una huelga general el 10 de abril de 1798. Los gritos de los obreros se confundieron con el sonido de los fusiles; la desesperación por hacer valer sus derechos lo fue superada por el llanto y el dolor de los que caían heridos o muertos ante las fuerzas del orden de la seguridad, sostén de la burguesía dominante.

El movimiento obrero quedó aplastado. Tendrían que pasar muchos años para que se reconociera el derecho de los trabajadores.

Con mayor inteligencia se lleva a cabo en Francia el movimiento de los trabajadores. Saint Simón y Proudhon encabezan el socialismo utópico, confiados en convencer a la burguesía para que acepte, como necesidad y forma de subsistencia, la transformación social.

Después de varios intentos, la revolución estalla en febrero de 1798, proponiéndose la participación en el poder de la pequeña burguesía; la gran clase trabajadora inicia el movimiento. En su lucha reclamaban el reconocimiento del derecho al trabajo, la organización del trabajo y la creación de un Ministerio que tuviera bajo su cuidado la regulación de las relaciones obrero patronales".¹¹

¹¹ Cfr. *Ibidem*, pp. 61-62.

1.6. Historia del Derecho del Trabajo en México.

1.6.1. Época Colonial.

Con las ideas liberalistas e individuales de los conquistadores europeos, los pueblos americanos fueron dominados y sometidos en su totalidad a un grado de esclavitud. España y Portugal principalmente con mira de poder económico, explotaron el máximo a estos pueblos indígenas sin remuneración alguna, a cambio únicamente de medios de subsistencia suficiente para mantenerlos en condiciones de seguir trabajando, sometiéndolos principalmente al trabajo de minería para la obtención de oro, plata y demás metales preciosos. Toda vez que en esta etapa de la historia la base económica de los países estaba determinado por la cantidad de metales preciosos que poseían conforme a las ideas mercantilistas. A veces fueron traídos de África al continente, negros para efectos de reforzar la fuerza de trabajo que en un momento no era suficiente para la obtención de dichos recursos naturales.

Algunos Jesuitas y religiosos pugnaban por mejorar las condiciones de vida de los indígenas en la Nueva España solicitando continuamente a los reyes de España, la protección de aquéllos, logrando con ello la expedición de algunas leyes y ordenanzas, entre otras las siguientes:

Las Leyes de Indias

"Las leyes de indias se dieron con el generoso fin de evitar la voraz explotación de los aborígenes de las tierras conquistadas, por parte de los encomendaderos.

Entre las disposiciones contenidas en esta recopilación destacaban por su importancia las que se referían a la jornada máxima de trabajo; los descansos semanales, que respondían a una motivación religiosa; el pago del séptimo día; la protección a la maternidad; el establecimiento de la edad mínima de 14 años para poder prestar servicios; la protección en relación con labores insalubres; habitaciones higiénicas, y el otorgamiento de atención médica y descanso con goce de salario para el caso de enfermedades.

La Encomienda

Ante tal panorama, paralelamente, apareció la institución de la encomienda, que pretendió ser un sistema de protección a los indígenas.

La encomienda se instauró por mercedes reales en favor de los conquistadores y sus descendientes, y pretendía poblar la totalidad de las tierras conquistadas; ésta consistió en dar al encomendadero un determinado número de indios, los que debían servirle y tributarle como encomendados, a cambio de lo cual el encomendadero debía darles buen trato e impartirles la doctrina cristiana. Si bien la encomienda originalmente tuvo fines proteccionistas, luego degeneró en un sistema de explotación el cual a través de diversas cédulas reales se fue tornando más y más injusto, y peor aún, se llegó a darle una aplicación alejada de lo ordenado por la corona Española, en detrimento de los indios.

El Repartimiento

El servicio que se prestaba por repartimiento era obligatorio para los varones de 18 a 60 años, debía ser retribuido justamente y nunca atentar contra el adecuado desarrollo de la vida de los pueblos, circunstancias que debía constar el funcionario denominado juez repartidor.

El sistema de repartimiento se prestó a un sin número de abusos e injusticias. Una vez que el Juez repartidor señalaba a las autoridades de un pueblo el número de indígenas que deberían de enviar a los lugares donde se necesitaba su mano de obra, era una obligación para los indígenas hacerlo, pues de lo contrario se hacían merecedores a severas multas.

Ante tales injusticias, en 1601, una cédula real prohibió el repartimiento; que en 1609 se estableció con ciertas reformas. En 1631 fue abolido definitivamente quedando sólo la obligación de los pueblos de indias de apartar el 4 % de sus habitantes para el trabajo de las minas".¹²

Estas ordenanzas y leyes no sucumbieron en su cumplimiento, sino más bien sirvieron de instrumento para explotar la mano de obra indígena, puesto que no existía ninguna fuerza coercible que les obligara a cumplirlas. Paralelamente a la disminución de la eficiencia del servicio obligatorio, aumentaba la del trabajo de las que se ofrecían a realizar actividades laborales como es el caso de trabajadores libres que entre ellos se encontraban algunos indios y mestizos.

¹² Cfr. DÁVALOS, José: *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*., Editorial Porrúa, S.A., México, 1998, pp 23-26

"El trabajo por jornal o peonaje

Los indios acudían voluntariamente a las haciendas a ofrecer sus servicios, lo cual les era más atractivo que el trabajo en los pueblos y caminos, porque además de un salario regular, parte de él se les pagaba en maíz, teniendo con ello al menos garantizado el sustento.

Este sistema creció rápidamente al obligarse al trabajador a arraigarse por motivo de deudas. Así los llamados peones acasillados quedaban sujetos a la hacienda para cubrir anticipos sobre sus salarios, deudas hereditarias, tributos y diezmos parroquiales.

Los obrajes

Pese a que se dijo cuando nacieron los obrajes, que eran el inicio en América de un gran desarrollo manufacturero, y a que de alguna manera son el antecedente de la fábrica actual, su realidad fue muy distinta, pues se les hizo víctimas de prohibiciones y limitaciones tales, que su funcionamiento y rendimiento resultaron precarios.

La deplorable situación de los obrajes se plasma con lujo de detalle en la desgarradora descripción que Alejandro de Humboldt hace de las condiciones que imperaban a principios del siglo XIX en esos centros de explotación.

El taller y los gremios

El taller artesano se hallaba bajo las inflexibles directrices del sistema gremial, que se regulaba por medio de ordenanzas y reglamentos.

Se conoce a los gremios de esta época como los más agudos enemigos de todo avance de la técnica aplicable en las industrias.

Los gremios restringían al máximo la libertad de trabajo, ya que nadie podía dedicarse a la práctica de algún oficio sin estar afiliado al gremio respectivo.

Las ordenanzas de los gremios, las elaboraban ellos mismos a su conveniencia y luego eran aprobadas por el ayuntamiento de México y confirmadas por el virrey sin mayores cambios.

En los talleres existían las jerarquías de maestro, oficial y aprendiz. Con una mentalidad feudal, en vez de aprovechar la destreza manual de los indígenas se restringía la producción y aumentaban los plazos de aprendizaje y celebración de exámenes para aspirar al grado superior".¹³

1.6.2. Época Independiente.

Después de la terminación de movimiento de independencia en una República restaurada, esto es a finales de 1823, la sociedad independiente continúa regida por el liberalismo, por un lado estaban los españoles que seguían siendo propietarios de grandes extensiones de tierras, talleres y pequeñas fábricas, y que posteriormente se aunaron a ellos inversionistas extranjeros, a quienes les fueron abiertas las puertas con el fin de traer capital y

¹³ Cfr. *Ibidem*, p. 27.

por lo cual les fueron concesionados cuantos derechos quisieran en la explotación de los recursos naturales y explotación humana ya que, por el otro lado se encontraban los criollos, mestizos, negros e indígenas ofreciendo su fuerza de trabajo para sobrevivir.

"El ambiente que privaba en las postrimerías de la época se describe perfectamente en la *representación*, documento suscrito por Don Manuel Abad y Quiépo, Obispo de Valladolid, en 1799, y que dirigió al monarca español.

Sobre aquel estado de cosas, Abad y Quiépo relataba que los 4.500,000 pobladores de la Nueva España se agrupaban en 3 clases: españoles, indios y castas. Narraba cómo los españoles, siendo una décima de la población total amparaban casi la totalidad de la riqueza, y cómo las otras clases eran meramente tributarias, objeto de la más injusta degradación.

El primer acto legislativo de los insurgentes fue el Decreto de la abolición de la esclavitud, dado por Miguel Hidalgo y Costilla.

Junto al Movimiento armado, Morelos no descuidó sentar las bases por la organización del naciente Estado Mexicano; convocó a un Congreso, el cual se instaló en Chilpancingo el 14 de septiembre de 1813, integrado entre otros ilustres ciudadanos: Rayón, Liciaga, Verduzco, Bustamante, Cos, Quintana Roo, Murguía y Hencra; en la apertura de las sesiones se leyó un documento elaborado por Morelos, denominado Sentimientos de la Nación.

En los 23 puntos de que consta el documento, la esencia, la concepción de la justicia social, se plasma en el punto número 12 que establecía:

Que como la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia y de tal suerte se disminuya el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto.

En la Constitución de 1824 no se dio ningún cambio en el aspecto social; en nada se mejoraron las condiciones de vida y de trabajo del peón mexicano. Las jornadas de trabajo eran de 18 horas laboradas y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario. Pero más grave aún, treinta y un años más tarde, en 1854, los obreros percibían salarios de 3 reales diarios --sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora--.

Sólo en forma genérica mencionaremos que ni las constituciones centralistas de 1836 (Leyes Constitucionales) y de 1843 (Bases Orgánicas), ni en el acta de reformas de 1847, que retornaba al régimen federal, otorgaron beneficio alguno a los hombres que vivían de su trabajo.

Con una marcada línea individualista laboral, la Constitución de 1857 sostuvo algunas disposiciones de carácter laboral relativas a la libertad de profesión, industria o trabajo (Artículo 4º) y la garantía de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento y la retribución respectiva (Artículo 5º).

El triunfo de los liberalistas sobre los conservadores marcó el inicio de una nueva época, fértil por lo que hace a la reglamentación jurídica. Cuando el presidente Juárez iniciaba su labor de consolidación normativa, lo que refleja en las leyes de reforma, tuvo que enfrentarse a los intentos expansionistas de Napoleón III, que se expresaron de modo destacado en el establecimiento de una monarquía imperial encabezada por el Archiduque Fernando Maximiliano de Habsburgo.

Contrario a las intenciones de los conservadores que le dieron todo su apoyo, Maximiliano elaboró una legislación social de franca protección a los trabajadores del campo y de la ciudad.

El 1 de abril de 1865 suscribió el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, que se hallaba imbuido de un gran espíritu proteccionista; en los artículos 69 y 70, pertenecientes al Capítulo XV, de las garantías individuales, se prohibieron los servicios gratuitos y forzosos, salvo en los casos que la ley lo dispusiera; estipuló que no podía obligarse a nadie a prestar servicios personales sino temporalmente y para una empresa determinada; y que para el efecto necesitaban la autorización de sus padres o curadores, y a falta de éstos la de la autoridad política.

También expidió, el 1 de noviembre de 1865, la Ley del Trabajo del Imperio, que disponía, entre otras cosas, la libertad del campesino para separarse, sin consecuencia, de la finca en la cual prestaba sus servicios; el establecimiento de la jornada de sol a sol con descanso intermedio de dos horas; el descanso semanal obligatorio; del pago de un salario en

efectivo; la reglamentación de las deudas de los campesinos; el acceso sin obstáculos de los comerciantes a los lugares de trabajo; la creación de escuelas en las haciendas con más de 20 familias; el establecimiento de una inspección de trabajo; y la determinación de sanciones económicas en caso de violación de estas normas.

Lo efímero del mandato del príncipe austríaco trajo como natural consecuencia que todas las disposiciones legales que instrumentó, plagadas de buenas intenciones, no tuvieran vigencia.

El Código Civil de 1870 dispuso que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, toda vez que el hombre no es igual que una cosa. Fuera de esta magnífica declaración de principios, el texto de esta reglamentación sostuvo una marcada tendencia a beneficiar a los patrones.

Así por ejemplo, se suprime la jornada de sol a sol y se establece la que convengan las partes, siendo natural que por necesidad del trabajador se veía obligado a aceptar cualquier jornada que le propusiera el patrón.

Otra disposición que resulta ejemplificativa es aquella por virtud de la cual el trabajador podía renunciar al empleo sin tener responsabilidad, pero sin derecho a recibir prestación alguna.

En cuanto al Código Penal de 1872, basta señalar que el Artículo 1925 imponía una sanción privativa de libertad (8 días a 3 meses de arresto y una pecuniaria multa de 25 a 500 pesos) o una de las dos anteriores, a quien se amotine, forme tumulto o ejerza violencia física o moral para hacer que suban o bajen los salarios o para obstaculizar el libre ejercicio de la industria o del trabajo. En otras palabras, el hecho de agruparse para la defensa de sus intereses es un delito para los trabajadores.

La paradoja: el liberalismo antisocial de Juárez no sólo se puso de manifiesto en el orden legislativo ... reprimió además, violentamente todo intento de los trabajadores, de mejorar su condición. En realidad sentó las bases que permitieron, bajo el porfirismo, una mayor explotación --si cabe-- de los trabajadores, aunado a una represión más cruel puesta en vigor por el general Díaz".¹⁴

1.6.3. Primeros Movimientos Obreros y el Inicio de la Revolución Mexicana.

"El triunfo liberal frente al derrocamiento de Maximiliano, se dividió en dos grupos: uno, el que encabezaría el propio presidente Juárez con Lerdo de Tejada como principal exponente; del otro lado los que después integrarían el grupo porfirista. Los primeros destacaban la capitalización autónoma, los segundos, el crecimiento apoyado en la burguesía norteamericana, la que exigía prolongar sus ferrocarriles a México, para obtener materias primas y productos agrícolas a mejores precios. Pudieron coincidir los dos en los métodos

¹⁴ Cfr. *Ibidem*, pp. 24-36

respectivos internos, aunque Lerdo de Tejada hubiera hecho posible la organización de los trabajadores y los campesinos, en las fases iniciales de sus luchas.

Los salarios que percibían los trabajadores del campo, de las minas o de las industrias eran miserables. En Aguascalientes el precio común del Jornal es de un real diario y ración semanal de dos almudes de maíz para los peones adultos acomodados. Se les pasan además, casa y leña gratis. Otros salarios eran, v. gr. de 25 centavos en Jalisco y 18 centavos en Querétaro. En Yucatán el jornal era de 18 a 37 centavos al día, pero los campesinos que contaban con un pedazo de tierra, a cambio de una jornada que se iniciaba a las 6 de la mañana podía concluir a las 5 de la tarde.

El salario de las minas era en promedio de 25 a 50 centavos al día y las jornadas, poco menores que las de los campesinos

En las fábricas, con una jornada de aproximadamente once horas, el salario variaba entre 18 centavos y 75 centavos diarios. A propósito de los sistemas seguidos por los industriales, un grupo de trabajadores denunciaba en el hijo del Trabajo lo siguiente: "obtenían empleos si eran buenos cristianos". De su raya semanal se les descontaban dos reales para la sociedad católica; un real enverjado del atrio del sagrario de la Catedral; un real para el sostén de los hermanos de la vela verde –encendida a la hora de su muerte; un real y medio para el mes de María; uno y medio real para el de San José; medio real para la misa de la capilla de la fábrica; para el santo sepulcro y tres reales por estar suscritos a periódicos que defienden la religión.

El 14 de julio de 1868 se produjo un conflicto que afectó a los trabajadores de las fábricas: de Tlalpan y ("La hormiga", "La Magdalena", "La fama", "San Fernando"), del Distrito Federal, ("La colmena" y "Barrón"). Eran aproximadamente novecientos los trabajadores. Los industriales, con el objeto de presionar para lograr una rebaja en los sueldos, decretaron un paro.

Los trabajadores se dirigieron al presidente Juárez, poniendo en su conocimiento los hechos y, particularmente, la difícil situación que atravesaban. Todo fue inútil, Juárez no respondió a ninguna comunicación de los obreros y éstos después de cuatro meses de dificultades, emigraron a otros pueblos. En su lugar los empresarios contrataron a trabajadores de Puebla, Tlaxcala o Querétaro a los que impusieron condiciones de trabajo como son las siguientes:

1.- Las horas de trabajo serán fijadas por los administradores de las fábricas.

2.- Por el hecho de presentarse a sus labores, los obreros aceptan las condiciones de trabajo y horarios que los administradores de las fábricas hayan tenido a bien ordenar para cada turno y por cada semana de labor.

3.- Es obligación del operario trabajar la semana completa, siempre que no se lo impida alguna causa justificada, como enfermedad. En caso contrario perderá el importe de lo que hubiere trabajado.

4.- Los trabajos defectuosos por culpa de los obreros, se compensarán multando a éstos, según la importancia de sus faltas. Las multas servirán para compensar el perjuicio causado, y las multas disciplinarias que sobre las anteriores se les impongan, se destinarán para algún establecimiento de beneficencia.

5.- Los operarios, con su sola presencia en el establecimiento, aceptan los reglamentos, los horarios y tarifas que tengan a bien imponerles los administradores.

6.- Los operarios tendrán obligación de velar y trabajar los días de fiesta cuando así se les demande, quien se niegue a esta orden será separado de su trabajo.

7.- Las casas de las fábricas son exclusivamente para alojar a los operarios y al ser despedidos éstos y dejar su trabajo, tiene obligación de desocuparlos en el término de 6 días.

En la ciudad de Guadalajara, en marzo de 1850 se fundó la primera agrupación de artesanos de que se tiene noticia. En el campo entre 1869 y 1880, se producen diversos movimientos agrarios que se proclamaron socialistas: el de Julio López Chávez en Chalco y el de Diego Hernández en Sierra Gorda.

El Primer organismo obrero de importancia fue el gran Círculo de Obreros. El Gran Círculo de Obreros llegó a tener en el año de 1875, 28 sucursales en todo el país y recibió el apoyo moral de casi todas las organizaciones obreras de entonces. Las siete

primeras cláusulas del Reglamento del Gran Círculo, que fue aprobado el día 2 de junio de 1872 son las siguientes:

I. Mejorar por todos los medios legales la situación de la clase obrera, ya en su condición social, ya en la moral y económica.

II. Proteger a la misma clase, contra los abusos de los capitalistas y maestros de talleres.

III. Relacionar entre sí a toda la gran familia obrera de México.

IV. Aliviar en sus necesidades a los obreros.

V. Proteger a la industria y al progreso de las artes.

VI. Propagar entre la clase obrera la instrucción correspondiente en sus derechos y obligaciones sociales y en lo relativo a las artes y oficios.

VII. Establecer todos los círculos necesarios en la República, a fin de que estén en contacto los obreros de los estados con los de la capital.

Otros organismos creados en México fue el Gran Círculo Reformista, dirigido por José María González y cuyo órgano era el Hijo del trabajo, y la Gran Confederación de las Asociaciones de Obreros Mexicanos, nacida por acuerdo de un congreso celebrado en enero de 1876, cuyo objeto fue promover la libertad, la exaltación y el progreso de las clases trabajadoras, respetando siempre el derecho ajeno, y por todos los medios que dicte la justicia y la luz, hasta conseguir, en lo posible, la solución del problema de la armonía del trabajo con el capital.

La Huelga de Cananea

El movimiento de Cananea, al que se ha atribuido una especial importancia como expresión del descontento con el porfirismo, responde a una situación específica y no a una condición general de la Clase Obrera Mexicana. En primer término se trataba de trabajadores, que dentro del nivel nacional, disfrutaban de salarios un poco más altos. En segundo lugar detrás del movimiento obrero existía una clara dirección política, en este caso de influencia Flores–Magonista; y a cargo de gentes preparados para la lucha social como, Manuel M. Diéguez, Francisco M. Ibarra y Esteban Baca Calderón, respectivamente presidente, vicepresidente y secretario de la Unión Liberal–Humanidad, fundada el 16 de enero de 1906, de orientación liberal, y de Lázaro Gutiérrez de Lara, presidente del Club Liberal de Cananea. En tercer término, con toda precisión se reclamó, probablemente por primera vez en México, la Jornada de ocho horas y lo que es más importante y ha caracterizado, fundamentalmente, a la huelga de Cananea, se exigió la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número, respecto a los extranjeros.

El documento en que se consignaban estas peticiones que el Comité de Huelga, a instancia de las autoridades, presentó a la empresa el primero de junio de 1906 fue redactado en los siguientes términos:

1. Queda el pueblo obrero declarado en huelga.
2. El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

I. La destitución del empleo del Mayordomo Luis Nivel.

II. El mínimo sueldo del obrero, será cinco pesos con ocho horas de trabajo.

III. En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Cooper Co; se ocuparán el setenta y cinco por ciento de mexicanos y el veinticinco por ciento de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.

IV. Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tenga nobles sentimientos para evitar toda clase de fricción.

V. Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrán derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes.

Desde el punto de vista de la empresa, las notas particulares de este conflicto, se resumen destacando los siguientes aspectos:

a) La provocación, ante la manifestación, corrió a cargo de los hermanos Metcall, obedeciendo órdenes del presidente de la compañía, el coronel William C. Green, con el objeto de justificar la represión. Esta jugada costó heridas a varios mineros y la vida de uno de ellos y de los propios hermanos Metcall, aún cuando se menciona que en el incendio de la maderería, murieron otros tres trabajadores.

b) La agresión directa de la empresa a ciencia y paciencia de la autoridad se produce al dirigirse la manifestación obrera hacia el Palacio Municipal, ocasionando muertos y heridos.

c) La intervención de fuerzas armadas extranjeras; Los Rangers que al mando del coronel Rynning son traídos al lugar de los hechos por el propio gobernador del Estado, Rafael Izábal.

d) La intervención de soldados del ejército mexicano al mando del coronel Kosterlisky, por órdenes del general Luis Torres, Jefe de la Zona Militar, en sustitución de Los Rangers, los que se hacen cargo de la represión final, contra los obreros.

e) El encarcelamiento, en la tenebrosa fortaleza de San Juan de Ulúa, en el Puerto de Veracruz, de los principales dirigentes de los trabajadores.

Es importante señalar que la huelga de Cananea surge de un proceso de politización que se genera de abajo hacia arriba, esto es, de la masa hacia quienes serían sus dirigentes, sin que exista, previamente, un organismo sindical aglutinante de los esfuerzos. La falta de malicia y de formación sindical es la que determina la manera inocente en que los trabajadores son sorprendidos por las provocaciones, lo que les cuesta muchas vidas y, al menos de inmediato, el fracaso del movimiento y la eliminación de sus dirigentes. Claro está que en este caso y en la mayoría de los procesos sociales las consecuencias se producen a la larga. En ese aspecto la huelga de Cananea ha constituido un hermoso ejemplo que dio a nuestras leyes laborales un contenido real y no teórico, al consagrar la jornada de ocho horas, el principio de la igualdad de trato y la exigencia de que se mantenga una proporción del noventa por ciento de trabajadores mexicanos respecto de los que laboren en una determinada empresa.

Desde el punto de vista político, la huelga de Cananea constituye uno de los escollos más grandes que enfrenta el general Porfirio Díaz, que pone en evidencia las trampas políticas de su Secretaría de Gobernación de fuerzas norteamericanas.

Huelga de Río Blanco

Realmente los sucesos de Río Blanco tuvieron más carácter de una protesta social que de un acto obrero.

La cronología de los sucesos corresponde a los hechos siguientes:

a) Fundación del Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco, (con la intervención principal del mayorista José Neira).

b) La disolución y reorganización del Gran Círculo de Obreros Libres, en el año de 1906, (bajo la dirección de José Morales, típico dirigente mediatizado).

c) Constitución del Centro Industrial Mexicano, como organismo de defensa patronal, en el mes de septiembre de 1906 (por los propietarios de las fábricas de hilados y tejidos en Puebla y Tlaxcala, a quienes después se adhieren los dueños de las demás fábricas).

d) Preparación de un reglamento patronal, con cláusulas verdaderamente espeluznantes (prohibición, a los obreros, de recibir visitas en su casa, de leer los periódicos o libros, sin previa censura y autorización de los administradores de las fábricas; aceptación de descuentos en el salario; pago del material estropeado y horario de las 6 de la mañana a 8 de la noche, con tres cuartos de hora de interrupción para tomar alimentos), que es rechazado por los obreros textiles de toda la zona de Puebla y Tlaxcala.

e) Declaración de una huelga general, al fracasar las tentativas conciliatorias, el día 4 de diciembre de 1906, en 30 fábricas de la misma zona.

f) Sometimiento del conflicto al arbitraje del presidente de la República, general Porfirio Díaz.

g) Paro patronal, sugerido por el Ministro de Hacienda, José Yves Limantour, para contrarrestar la solidaridad de los trabajadores textiles del país con sus compañeros de Puebla y Tlaxcala. En este paro queda incluida la fábrica de Río Blanco.

h) Laudo de Porfirio Díaz, el 4 de enero de 1907, que es entregado por éste a los obreros, por conducto de sus representantes entre los que se incluía como observador a José Morales, Presidente del Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco y cuyo laudo favorece totalmente al interés patronal. En él se ordena regresar al trabajo el día 7 de enero de 1907.

i) Rechazo del laudo por parte de los obreros. Los de Río Blanco se reunieron en Orizaba, en el Teatro Gorostiza. El acto concluye en un mitin de repudio a José Morales y con gritos en contra de la dictadura.

j) Negativa de los obreros de Río Blanco, para volver a su trabajo, en la mañana del 7 de enero. Mitin enfrente de la puerta de la fábrica. Después, el ataque al almacén de Víctor García, que fungía como tienda de raya, su incendio y la marcha sobre Nogales y Santa Rosa donde son quemadas las tiendas de raya, también propiedad de García.

k) Represión bestial a cargo del ejército.

Así como Cananea da cuerpo al establecimiento de la jornada de ocho horas, al principio de la igualdad de salario y al derecho de preferencia a los mexicanos, Río Blanco se convierte en la razón máxima para que el régimen revolucionario prohíba, después, las tiendas de raya".¹⁵

1.6.4. La Constitución de 1917.

En 1917, a raíz de nuestra Constitución nace nuestra Declaración de derechos sociales, fuente del derecho agrario y del derecho del trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller.

¹⁵ Cfr. DE BUEN L. Néstor: *Derecho del Trabajo*, 7ª ed., Tomo primero, Editorial Porrúa, S.A., México, 1997, pp. 289-293.

Antes de estos años solamente existía el derecho civil: para que el derecho del trabajo pudiera nacer fue preciso que la Revolución Constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa.

El 15 de julio de 1914, el general Huerta abandona el poder, cediendo el triunfo a la Revolución. Casi inmediatamente después, los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación del derecho del trabajo: el 8 de agosto se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios. El 15 de septiembre se dictó en San Luis Potosí un decreto fijando los salarios mínimos. Cuatro días más tarde, se fijaron en el estado de Tabasco los salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos. Mayor importancia tuvo el movimiento creador del derecho del trabajo en los estados de Jalisco y Veracruz: en el primero de ellos, Manuel M. Diéguez expidió un decreto sobre la jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones; y el 7 de octubre, Aguirre Berlanga publicó el decreto que merece el título de primera ley de trabajo de la Revolución Constitucionalista, en donde se determinaba una jornada de trabajo de nueve horas, prohibición de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El 4 de octubre de 1914 se impuso el descanso semanal en el estado de Veracruz y el 19 del mismo mes, Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo del Estado, cuya resonancia fue muy grande en toda la República: jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo y reorganización de la justicia obrera.

En el mismo año de 1915, el general Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico del estado de Yucatán, a cuyo efecto expidió las leyes que se conocen con el nombre de Las cinco hermanas que son: agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo, como un intento de socialización de la vida. La Ley del trabajo reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el Artículo 123 de la Constitución: el derecho del trabajo está destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no puede ser considerado como una mercancía; las normas contenidas en la Ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los empresarios; las normas legales contienen únicamente los beneficios mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y completarán en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje. La Ley reglamentó las instituciones colectivas: asociaciones, contratos colectivos y huelgas. Comprende también las bases del derecho individual del trabajo: jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones. Se encuentran también las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, las reglas sobre higiene y seguridad en las fábricas y las prevenciones sobre riesgos de trabajo. En armonía con sus principios, la Ley creó las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, encargado del conocimiento y decisiones de todos los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos; facultó a aquellos organismos para imponer autoritariamente, en determinadas condiciones en los casos de conflictos económicos, las normas para la prestación de los servicios, y cuando se tratara de controversias jurídicas la sentencia que les pusiera fin.

Según las crónicas de la época, el Proyecto de constitución produjo una profunda decepción en la Asamblea, pues ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada: el Art. 27 remitía la reforma agraria a la legislación ordinaria y la frac. X del Art. 73 se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia del trabajo. En el Art. 5º, los redactores del Proyecto agregaron un párrafo al precepto correlativo de la vieja constitución, limitando a un año la obligatoriedad del contrato del trabajo. En el mes de diciembre de 1916, las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al citado artículo, en las que propusieron algunas normas concretas en favor de los trabajadores. La comisión encargada de dictaminar sobre el Proyecto de artículo 5º incluyó en él principio de la jornada máxima de ocho horas, prohibió el trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños y consignó el descanso hebdomadario.

Heriberto Jara principió el combate contra la doctrina tradicional del derecho constitucional, para la concepción burguesa individualista y liberal, dijo, el contenido de las constituciones debía limitarse al reconocimiento de los derechos individuales del hombre y a las normas relativas a la organización y atribuciones de los poderes públicos.

Froylán C. Manjarrez insinuó la conveniencia de que se dedicara un capítulo o título de la Constitución a las cuestiones de trabajo y propuso por escrito que el problema de los derechos de los trabajadores se separara del artículo 5º e integrara un título especial. Alfonso Cravioto propuso la idea del derecho constitucional del trabajo como los nuevos derechos de la persona obrera, paralelos a los viejos derechos del hombre.

Carranza comisionó al licenciado José Natividad Macías para que apoyase la adopción de un título especial sobre el trabajo. En cumplimiento del encargo, Macías pronunció un valioso discurso, en el que expuso los principios que en su opinión deberían constituir las columnas del futuro derecho del trabajo y leyó varias disposiciones de un proyecto de la ley que había redactado por encargo del mismo Carranza.

Macías y Pastor Rouaix, Secretario de fomento en el gabinete constitucionalista, designados aparentemente para integrar la comisión que redactaría el proyecto de nuevo título sobre el trabajo, invitaron al licenciado Lugo y al diputado De los Ríos para que completaran el pequeño comité. En su dictamen, la Comisión conservó la mayor parte del texto original, hizo algunos cambios, modificó varias disposiciones, y adicionó otras y propuso algunas fracciones nuevas. Después de una breve discusión, el Artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917.

Es en este Artículo, en su fracción XXI y XXII, en donde el legislador previendo, la voluntad del patrón para despedir al trabajador, determina limitarla, otorgando el principio de estabilidad al trabajador asalariado, permitiéndoles la posibilidad de reincorporarse a su trabajo en caso de despido.

Dichas fracciones aludidas se expresaron en los siguientes términos:

Artículo 123...

Fracción XXI. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado

el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de 3 meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

Fracción XXII. El patrón 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 patrón, o por recibir de él malos tratos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

1.6.5. Ley Federal del Trabajo de 1931.

"La fracción X del Art. 73 del Proyecto de constitución, autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo. Dos consideraciones determinaron a los constituyentes a cambiar de opinión: la convicción de que contrariaba el sistema federal y el convencimiento de que las necesidades de las entidades federativas eran diversas y requerían una reglamentación diferente. Por esas dos razones, en el párrafo introductorio del Artículo 123 dijeron,

El Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región. Sin embargo, esto trajo como consecuencia que algunos problemas colectivos o de huelga fueran difícilmente resueltos, en virtud de que dichos conflictos incumbían a varios estados, por tal situación se enfrentaban ante un conflicto de leyes para resolverlos.

En vista de la multiplicación de las dificultades, el poder revisor de la Constitución modificó en el año de 1929 el párrafo introductorio de la declaración y propuso una solución estrictamente original: la ley del trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencia incluida en la misma reforma. Así se abrió el campo para la expedición de una Ley federal del trabajo aplicable en toda la República.

La Ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos.

El presidente Calles terminó su período el 31 de noviembre de 1928; al día siguiente, por muerte del presidente electo, fue designado presidente interino el Lic. Emilio Portes Gil. Pero antes de esa fecha, el gobierno tenía planeada la reforma de los Arts. 73, frac. X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de la Ley del Trabajo. Dentro de ese propósito, y aún antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó una asamblea obrero-patronal, que se reunió en la ciudad de México, el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un Proyecto de Código

Federal del Trabajo. Este documento, publicado por la C.T.M. con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la ley de 1931.

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional. Inmediatamente después, el presidente Portes Gil envió al Poder legislativo un Proyecto de Código Federal del Trabajo, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu.

Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo Proyecto, en el que tuvo intervención principal el Lic. Eduardo Suárez, y al que ya no se dio el nombre de código, sino el de ley. Fue discutido en Consejo de ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido; y previo a un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931".¹⁶

¹⁶ Cfr. DE LA CUEVA, Mario: *Op. Cit.*, p. 45.

CAPÍTULO II

DERECHOS INDIVIDUALES DEL TRABAJADOR EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA

2.1. Principios Rectores del Derecho del Trabajo.

Para que la clase trabajadora lograra adquirir garantías mínimas de trabajo tuvieron que transcurrir muchos siglos y luchas sin cuartel después de la comunidad primitiva, basándose para ello en principios éticos-jurídicos dados durante y después de la revolución francesa y que se reflejaron en los sistemas normativos de cada Estado y en sus diversas fases históricas, como se ha observado en el capítulo anterior.

Los principios rectores del derecho del trabajo que consideramos de mayor importancia y que contempla nuestra legislación son los siguientes.

El trabajo como un derecho y un deber sociales

Para que una sociedad viva armónicamente es necesario que los individuos que la integran realicen actividades útiles y honestas encaminadas a producir satisfactores (bienes y servicios). Por otro lado la sociedad tiene la obligación de proporcionar y de alguna manera, el individuo, reclamar de ella, la seguridad de una existencia compatible con la dignidad, es decir, de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades. Por ello se dice que el trabajo es un derecho y un deber sociales.

En nuestro derecho este principio se encuentra plasmado en el artículo 123 Constitucional.

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleo y la organización social para el trabajo, conforme a la ley...

Ley Federal del Trabajo.

Artículo 3º. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

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

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

Libertad de trabajo

Nadie puede prohibir a persona alguna realizar la actividad que le convenga siempre y cuando éstas sean lícitas, es decir, cada individuo puede elegir la profesión u oficio que más le acomode salvo caso en contrario que la ley determine.

Este principio está considerado en los artículos siguientes:

Artículo 5º Constitucional. A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataque los derechos de terceros o resolución gubernativa, dictada en los términos que marca la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada Estado cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno conocimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto por las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos sólo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados así como el desempeño de los cargos concebibles y los de elección popular directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter

obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato por lo que respecta al trabajador sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Ley Federal del Trabajo.

Artículo 4º. No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión industria comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución judicial de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad...

Igualdad en el trabajo

A trabajos iguales corresponden iguales salarios y prestaciones, sin importar, raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política.

Dicho principio se encuentra en los artículos siguientes:

Artículo 123 Constitucional

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 se regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

Fracción VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

Ley Federal de Trabajo

Artículo 5º. Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos. Sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

XI.- Un salario menor al que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad.

Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.

Artículo 86. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Este principio también es observable para trabajadores al servicio del Estado al manifestar en su artículo 43 del ordenamiento de dichos trabajadores; que al pie de la letra dice:

Artículo 43. Son obligaciones de los titulares a que se refiere el artículo 1º de esta Ley;

1. Preferir, en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes, y de antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren; a quienes representen la única fuente de ingreso familiar; a los veteranos de la Revolución; a los supervivientes de la invasión norteamericana de 1914; a los que con anterioridad les hubieren prestado servicios y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón.

Estabilidad en el empleo

En un principio como se ha observado, la duración de la relación laboral jamás había sido determinada, estaba sujeta a la voluntad de los contratantes, desde los romanos, que consideraban a la prestación del servicio subordinado como un arrendamiento (*Locatio conductio operarum*) dándole un carácter puramente de contratos civilistas. Posteriormente en el Código Napoleónico de 1804 de igual manera y concretamente dentro del capítulo del arrendamiento de servicio se incluyeron normas relativas a la terminación de la relación

laboral, facultando al empleador para dar por terminada dicha relación en cualquier momento. Así bajo una concepción de tipo "liberal", que partía del supuesto de la existencia de una igualdad de las partes en el contrato, se consideró que las posibilidades para dar por terminado dicho contrato serán las mismas para los contratantes. La misma posición adoptaron las legislaciones latinoamericanas en ese aspecto. Históricamente no fue sino hasta la Constitución de 1917 en que los legisladores mexicanos limitaron la libertad del patrón para despedir a sus empleados, bajo la modalidad de que hubiera causa justificada para dar por terminada la relación laboral.

Para el estudio de este principio comenzaremos por analizar el significado de estabilidad. El diccionario de la Real Academia Española define el concepto de la siguiente manera: "Estabilidad.- Permanencia, firmeza y duración de una cosa, "duración, fijeza".¹⁷

Por lo tanto podemos decir que la estabilidad es la característica de aquello que tiende a permanecer en el mismo estado. En los términos de la relación laboral, la estabilidad se traduce en el deseo de hacer permanente su ejecución en el empleo, como fuente de subsistencia de los trabajadores y sus familias.

Al respecto el maestro L. Daveli, nos expresa que "la estabilidad en un 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".¹⁸

¹⁷ *Diccionario Enciclopédico Bruguera*, Tomo I, Editorial Bruguera, S A., México, 1980, p. 102.

¹⁸ DAVELI, Mario L.: *Lineamientos del derecho del Trabajo*, 2ª ed , Argentina J.R.L., Buenos Aires, 1953, p. 265.

Horacio D. J. Ferro manifiesta: "El tratamiento jurídico especial que se da a quien se halla en determinadas condiciones, es decir, quien reviste la calidad de permanente; sin embargo, el trabajador puede tener esa calidad, mas no por eso deberá ser declarado estable. Para que ello ocurra, es necesario que medie una limitación a la facultad de poner fin a la relación, es decir, que exista la protección jurídica a que nos hemos referido".¹⁹

El doctor Néstor de Buen L. opina al respecto: "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 esto es indefinido no se podrá separar al trabajador salvo que existiere causa por ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general no pueda dar por terminada la relación laboral caprichosamente".²⁰

El maestro Mario de la Cueva nos dice que la "estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación la estabilidad es un derecho para el trabajador y nunca un deber para él, es un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no incumpla sus obligaciones y no dé causa para su separación pero es al mismo tiempo la fuente y la garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho de

¹⁹ FERRO, Horacio D J.: *El derecho a la estabilidad*, 1954, p 144.

²⁰ DE BUEN L., Néstor: *Op Cit* , p. 547.

antigüedad en el trabajo, fuente, a su vez de un manojó de derecho cuya importancia es grande no sólo en el interior del derecho de trabajo, sino también en la seguridad social, derechos que cuando falta la estabilidad o desaparecen o se debilitan".²¹

De los conceptos anteriores y tomando en cuenta la jurisprudencia y doctrina latinoamericana se ha elaborado un cuadro sinóptico que permite observar las diferentes formas de estabilidad tomando en consideración las consecuencias que la ley atribuye al despido injustificado.

La opción más común y aceptada, ha clasificado a la estabilidad en absoluta y relativa, esta última a su vez se ha dividido en propia e impropia.

"La estabilidad absoluta es aquélla en la cual el empleador sólo está autorizado a despedir en caso que haya habido motivo establecido por la ley, en caso contrario, el despido es declarado nulo y provoca la reintegración del trabajador a su puesto, así como el pago de los salarios no recibidos entre el despido y la reintegración efectiva.

La estabilidad relativa, suaviza la rigidez de la estabilidad absoluta considerando aspectos técnicos, económicos y éticos.

La estabilidad relativa propia plantea que el despido no podrá ser pronunciado en ausencia de motivo legal, sin embargo, la nulidad del despido no provocará necesariamente

²¹ DE LA CUEVA, Mario: *Op Cit* , p. 219.

la reintegración del trabajador ya que ésta no se puede efectuar contra la voluntad del empleador; en este caso, el pago de los salarios caídos y de otros créditos es exigible. En relación con la estabilidad relativa impropia la decisión del empleador de despedir un trabajador produce sus efectos: el contrato de trabajo será roto, el efecto de un despido sin motivo legal será el pago de una indemnización especial²².

Retomando las ideas de los juristas antes expuestos respecto a la estabilidad absoluta y en sentido estricto del concepto de estabilidad, que nos proporciona el diccionario de la Real Academia Española, es difícil que en un ordenamiento jurídico se adopte este sistema, en virtud de que traería consigo una serie de problemas. Desde un punto de vista económico se estaría mermando la finalidad de la empresa, para la que fue creada, que es el de la producción. Lo anterior considerando que no es lo mismo un trabajador que se le permiten las mejores condiciones para realizar su trabajo, a un trabajador resentido que en algún momento ha tenido problemas en su relación laboral, o que de alguna manera la actividad que ha venido desempeñando ya no es productiva y se le obligue a la empresa a mantenerlo en esas circunstancias. Por otro lado es difícil a tal grado que resultaría contradictorio a los principios del derecho, el hecho de que se le obligue al patrón a reincorporar a un trabajador para que siga realizando actividades en su beneficio v. gr. un trabajador doméstico o un trabajador de confianza. Asimismo para el trabajador resultaría indigno estar bajo las órdenes de una persona con quien ha tenido problemas. Desde otro punto de vista, y en términos generales, la estabilidad se refiere únicamente al aspecto de la duración de la relación obrero patronal, más no al de las condiciones de trabajo, por lo cual no se le permite al trabajador a desarrollarse.

²² Cfr ; VÁZQUEZ VIALARD, A. Citado por Reinoso Castillo, Carlos: *El despido individual en América Latina*, editado por U.N.A.M , México, 1990, p. 95.

Por otro lado cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje condene al patrón a reinstalarle después de un largo proceso laboral, la voluntad de éste ya no será la reincorporación en su trabajo sino el pago de la indemnización correspondiente, en virtud de haber encontrado una nueva fuente de trabajo y quizá con mejores condiciones que la anterior. En este aspecto acertadamente el maestro Mario de la Cueva, afirma, que sería más benéfico para el trabajador el que "se resolviera en el proceso laboral, la justificación o injustificación del despido y una vez que se resuelva que el acto rescisorio fue arbitrario, quedaría la voluntad del trabajador si prefiere su reinstalación o su indemnización."²³

Nuestra legislación adopta el criterio de estabilidad absoluta reflejando en la misma Constitución en el artículo 5º y 123 apartado A fracción XXI y XXII así como en los artículos 35, 36, 37, 38, 40, 46, 47, 48, 49, 50 y 51 de la Ley Federal de Trabajo.

2.1.1. Relación Individual de Trabajo y Contrato Individual de Trabajo.

Como se manifestó en el capítulo anterior desde los romanos se reguló la fuerza de trabajo como un contrato de arrendamiento (*locatio conductio operarum*) quedando dentro de la esfera de las fuentes de las obligaciones y que aun muchos siglos después seguía rigiéndose por el mismo contrato determinado en el Código Civilista Napoleónico, basado en las ideas filosóficas del liberalismo-individualismo (dejar hacer-dejar pasar) en donde la masa desposeída que no contaba más que con su fuerza de trabajo se adherían a los contratos, en donde el empresario o patrono determinaba condiciones de trabajo. Es en esta época en

²³ DE LA CUEVA, Mario: *Op. Cit* , p. 255.

donde surge una lucha campal entre la fuerza de trabajo y el capital, con el fin de que se garantizaran derechos mínimos para la clase obrera, paralelamente a estos acontecimientos surge el derecho del trabajo como una nueva ciencia reguladora de la fuerza de trabajo y el capital. Hubo muchos civilistas que no estuvieron de acuerdo con la creación de esta nueva ciencia, pues perdían un gran campo de las obligaciones personales, fundándose para ello en argumentos absurdos, como es el caso de Francesco Carnelutti, quien manifestaba que la relación de trabajo era un contrato de compraventa, semejante al contrato del suministro de la energía eléctrica, en donde el trabajador vende su fuerza de trabajo al empresario, manifestando que esa energía era objeto de compraventa más no del contrato de arrendamiento. Este civilista seguramente se inspiró en las ideas de algunos economistas como Malthus, Stuart Mill y David Ricardo que estimaban que el salario era el precio de una determinada mercancía (Fuerza de trabajo).

Por su parte, entre quienes afirmaban que la relación de trabajo funcionaba como una sociedad, se encontraba Chatelain y Lorin quienes manifestaban que la relación laboral funcionaba como un contrato de sociedad en donde el trabajador-socio, aportaba sus fuerzas de trabajo y el empresario, el capital, repartiéndose las ganancias. Algunos autores más incluían a la relación laboral dentro del contrato de mandato, argumentando que el trabajador actúa en representación del patrón frente a los terceros. Podríamos seguir mencionando más teoría al respecto, pero dentro de ellas éstas son las más importantes y además todas concluyen en que la relación laboral es un contrato de carácter civilista, por lo cual resultaría innecesario regular esas relaciones en un apartado distinto al civil.

Acertadamente Georges Scelle considera que "se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador porque se opone a la dignidad humana, y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se la puede separar de la persona física",²⁴ por lo tanto el trabajo humano tampoco es objeto de compraventa por las mismas circunstancias que menciona este autor.

Por otro lado no puede ser contrato de sociedad, puesto que "una cosa es que los sujetos del contrato de trabajo sean asociados a los fines de la producción y otra, bien distinta, es considerarlos como socios sobre la base de la existencia de un contrato de sociedad. Existe sí, un trabajo en común en la empresa, pero no un contrato de sociedad".²⁵

Tampoco puede ser un contrato de mandato ya que "en éste, es esencial la representación, mientras resulta accidental en el trabajo. En el mandato, además se presume que el contrato es a título gratuito; en el orden laboral se impone el oneroso. En el contrato de mandato se pagan los servicios, cuando así se conviene, por la representación que el mandatario ejerce al mandante; en el de trabajo, el salario constituye la compensación de la actividad puesta en la práctica. En el mandato no hay jornada laboral establecida; en el orden laboral sí la hay".²⁶

Ha sido difícil la lucha por separar el derecho laboral del derecho civil, para crear un nuevo ordenamiento en donde "en lugar de proteger un acuerdo de voluntades, que

²⁴ *Ibidem*, p. 183.

²⁵ CABANELLAS, Guillermo. *Contrato de Trabajo Parte General*, Vol I, Editorial Bibliográfica Omeba, Argentina, 1963, p. 100.

²⁶ *Ibidem*, p. 101.

nunca tuvo realidad, porque fue siempre la voluntad del empresario la que se impuso, protegerá al trabajo. En consecuencia la relación de trabajo dejará de ser una relación intersubjetiva como se trataba en los contratos civilistas y se convertirá en una objetiva, que tendrá como base la voluntad libre del trabajador y como meta la protección plena del trabajo mediante las declaraciones de derechos sociales, de las leyes y de los contratos colectivos".²⁷

Teoría de la relación de trabajo

Esta teoría determina que no es necesario un contrato en el vínculo laboral para que surtan todos sus efectos jurídicos; es decir, resultaría de un acto extracontractual, basándose dicha teoría, en que desde el momento mismo que una persona se encuentre prestando su fuerza de trabajo a otra, bastaría para que surjan derechos y obligaciones, cuyas condiciones se encuentran determinadas en un estatuto legal, contrato colectivo o contrato ley.

Siebert, uno de los pioneros de esta teoría manifiesta que "toda relación de trabajo tiene un doble aspecto: interno y externo. En el primero, la relación de trabajo debe considerarse como una comunidad de trabajo y en su segundo aspecto como una ordenación de esta comunidad. La relación de trabajo es una relación de miembro jurídico personal dentro de la comunidad de explotación. La inclusión dentro de la comunidad del individuo tiene por fin delimitar la posición de éste en un conglomerado de derechos y deberes; hay una inclinación consciente de la personalidad, con toda su fuerza de trabajo dentro de la comunidad de explotación por una parte, y por otra, consentimiento del propietario de la empresa. El

²⁷ SCELLE, Georges, citado por De la Cueva Mario: *Op. Cit* , p. 193.

contenido de la relación de trabajo se constituye teniendo en cuenta el más amplio y completo deber de fidelidad. El trabajo deja de ser el objetivo del contrato y se transforma en una prestación en el sentido más noble y comprensivo de la actividad y desenvolvimiento de las fuerzas de la personalidad. De esta manera, comunidad de explotación y relación de trabajo se complementan, dado que ésta se integra en aquélla y el simple hecho de que se presuponga un acuerdo de voluntades en la relación de trabajo, no es suficiente para calificarlos de contrato".²⁸

Por su parte Lotmar, establece que "la teoría evolucionó hasta comprender en ella no ya las situaciones derivadas del vínculo existente entre empresarios y trabajadores, sino las consecuencias de aquellas situaciones cuando salen del vínculo contractual; tales como las referentes a seguridad e higiene en el trabajo, las cuales se han de cumplir aún firme la declaración de nulidad del contrato. Posteriormente se utilizó para encuadrar ciertas situaciones extracontractuales derivando de un derecho subjetivo a un estatuto de derecho objetivo, que se refiere más a la prestación del trabajo que a la contratación del trabajador; considerando a la empresa como la base física en la cual se desarrolla el trabajo humano".²⁹

Daveli manifiesta al respecto que "no siempre la estipulación del contrato de trabajo coincide con las prestaciones del mismo, como cuando un trabajador se compromete para una determinada fecha futura. La relación de trabajo, en sentido propio coincide con la ejecución del contrato que se inicia en el momento y por efecto de la prestación de trabajo. La importancia estriba en que en todas las leyes, el objeto de las mismas, es el hecho del trabajo

²⁸ SIEBERT, citado por RUPRECHT, Alfredo J.: *Contrato de trabajo principios generales y legislación* comentada, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1960, p. 12.

²⁹ CABANELLAS, Guillermo: *Op Cit*, p 114.

y en virtud de la aplicación de las normas legales y contractuales, constituyen la relación de trabajo" ³⁰. Este autor no niega la relación laboral pero no por esto desconoce la existencia del contrato.

Guillermo Cabanellas determina que "el vínculo contractual, como el consentimiento que lo acompaña, procede, sigue y continúa siendo la fuente principal del Derecho Laboral; y que la relación de trabajo ni lo substituye ni lo eclipsa; a lo más se le agrega y lo robustece".³¹

Este autor en términos generales concluye negando la relación laboral considerando al contrato como única fuente del derecho del trabajo.

El maestro Mario de la Cueva, acertadamente afirma, respecto a esta teoría, que la "relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplicará al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias en el contrato, el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende de acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo, iniciada la misma, se aplica automática e imperativamente el derecho objetivo. Claro está y volveremos al tema que la prestación del trabajo proviene inmediatamente de un acto de

³⁰ RUPRECHT J. Alfredo: *Op. Cit.*, p. 14.

³¹ *Ibidem*, p. 16.

voluntad del trabajador, pero los efectos que se producen proviene fundamentalmente de la ley y de los contratos colectivos, pues, conteniendo estos ordenamientos beneficios mínimos, siempre es posible que se establezcan prestaciones más elevadas.

El acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación, por lo tanto dicho acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación³² fundando lo dicho, argumenta también que en muchas ocasiones la voluntad del patrón es ficticia, pues allá donde los sindicatos son fuertes y aguerridos, son facultados para elegir el personal que habrán de ocupar las vacantes o puestos de nueva creación por lo cual no interviene la voluntad del patrón sino la del sindicato contratante.

Retomando las ideas antes planteadas; la relación laboral es una institución nueva que va creando fuerza para la protección de la clase trabajadora y que es la fuente directa del Derecho Laboral (estimando que éste regula las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo libre, realizado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia³³) y no de un contrato como algunos doctrinarios lo afirman. Aunque en algunos casos sí puede darse el contrato individual de trabajo dentro de la relación tomándolo en cuenta, únicamente en beneficio del trabajador; es decir se tomará en cuenta, cuando éste determine mejores condiciones de trabajo a las establecidas en la Ley Federal de Trabajo, en los contratos colectivos o contratos-Ley, de lo contrario se considerara inexistente.

³² DE LA CUEVA, Mario: *Op. Cit.*, p. 188

³³ ALONSO GARCÍA, Manuel: *Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo*, Editorial Bosh, España, 1958, p 343

Ley Federal del Trabajo

Artículo 5º. Las disposiciones de esta ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrito o verbal, la estipulación que establezca:

I. Trabajos para niños menores de catorce años;

II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;

III. Una jornada inhumana por la notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo; a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;

V. Un salario inferior al mínimo;

VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;

VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;

IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

X La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;

XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficacia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo, nacionalidad;

XII. Trabajo nocturno Industrial, o el trabajo después de las veintidós horas para menores de dieciséis años; y;

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo. En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

Así mismo la propia legislación mencionada, determina las características que deben contener dichos contratos en sus artículos 24 y 25.

Artículo 24. Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

III. El servicio o servicios que daban prestarse, lo que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar del pago del salario;

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa conforme a lo dispuesto en esta ley; y,

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como día de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

El ordenamiento en mención nos define la relación laboral y el contrato individual de trabajo de la siguiente forma:

Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé 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 o denominación es aquél 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.

En este orden de ideas plantearemos algunas distinciones entre relación de trabajo y contrato individual de trabajo.

– La relación laboral nace en el momento mismo en que el trabajador ingresa materialmente a la empresa o desde el momento mismo en que está realizando un trabajo personal subordinado a favor de otro, cuyas condiciones mínimas están dadas en una legislación, contrato colectivo, contratos–Ley o Tratados Internacionales de Trabajo, mientras que el contrato individual de trabajo, puede nacer antes o después de dicho acto o puede ser inexistente.

– La relación de trabajo es genérico, el contrato es específico.

Los elementos de la relación laboral son:

a) Elementos subjetivos:

1. Patrón
2. Trabajador

Patrón

Entendiéndose como patrón según el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo que es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Por otra parte la Suprema Corte de Justicia ha determinado que la expresión "que utilice los servicios" debe entenderse no en un sentido literal sino en el de que se beneficie del Servicio".

Acertadamente la legislación considera también a la persona moral como patrón, no así el propietario ya que se puede dar el caso en el que dentro de este mundo del comercio, sean sustituidos continuamente, por lo cual la responsabilidad laboral será directamente con la empresa y no con el propietario.

Trabajador

El artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo determina que "trabajador" es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo, toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

El trabajador es el plano de aplicación de la legislación laboral. Durante toda la historia ha venido luchando para lograr que se le reconozca condiciones mínimas de trabajo, logrando que a su fuerza de trabajo no se le considera como objeto de arrendamiento o de comercio o de cualquiera otro contrato civilista, sino como una actividad digna de toda persona que debe ser respetada.

La legislación al considerar como trabajador únicamente a la persona física y no a un grupo de personas (persona moral o jurídica) como sujeto obrero, (lo que en otras legislaciones denominan contrato de equipo) fue con el fin de evitar que los jefes de grupo explotaran a los trabajadores o evitar que se desnaturaliza la personalidad de los sindicatos.

b) Elementos objetivos:

1.- Prestación de un trabajo personal.

2.- Subordinación Jurídica.

3.- Pago de un salario.

Prestación de un trabajo personal

Entre los elementos subjetivos se encuentra en primer término la prestación de un trabajo personal, es decir que para poder "atribuirle calidad de trabajador a un determinado individuo, es necesario como condición indispensable, que el servicio sea desempeñado por él mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona."³⁴ Por lo tanto como lo establece el artículo 10, párrafo segundo de nuestra legislación laboral, si el trabajador, conforme a lo pactado a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos de lo contrario estaríamos frente al contrato de equipo.

³⁴ DÁVALOS, José: *Derecho del Trabajo*. 6ª ed., Vol. I, Editorial Porrúa, S.A., México, 1996, p 135.

Subordinación Jurídica

Se entiende por subordinación jurídica a la facultad que tiene el empleador de dirigir y fiscalizar la actividad del trabajador, correlativamente obligado éste a obedecerlas y a cumplirlas en todo lo que se refiere a dicha actividad.

Se trata de un poder con que cuenta el patrón para hacer que otros hagan determinadas actividades a su favor, de un poder de disposición aplicadas a hombres libres, que debe estar dirigido y fundado únicamente en el trabajo.

Ley Federal del Trabajo

Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

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

Pago de un salario

Desde este punto de vista consideramos al salario como uno de todos los derechos que resultan como consecuencia de la relación laboral.

Ley Federal del Trabajo

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

Artículo 84.– El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria....

Artículo 90.– Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

Los elementos del contrato individual de trabajo son:

a) Elementos de Existencia:

- 1.– Voluntad de las partes.
- 2.– Objeto.

b) Elementos de validez:

- 1.– Capacidad.
- 2.– Ausencia de vicios.
- 3.– Licitud en el objeto.
- 4.– Forma.

2.1.2. Presunción de la Relación Individual de Trabajo.

Hemos manifestado continuamente que la relación laboral inicia en el momento mismo en que el trabajador asume a la empresa o pone en práctica su fuerza de trabajo, surtiendo todos los efectos jurídicos determinados en las legislaciones laborales (contiene condiciones mínimas de trabajo).

Por lo cual bastará con que una persona realice actividades a favor de otra para presumirse la relación laboral para que se haga acreedora de todos los derechos que le corresponda, determinados en la Ley Federal del Trabajo y demás estatutos laborales.

Al respecto nuestra legislación laboral, en su artículo 21, considera también la presunción contractual (la cual no estamos de acuerdo en virtud de que el derecho laboral sería nuevamente absorbido por el derecho civil), al establecer que se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo en el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Ley Federal del Trabajo.

Artículo 21.- Se presume la existencia del trabajo y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

2.1.3. Duración de la Relación Individual de Trabajo.

Para la comprensión de este análisis debemos tener presente que en un principio no existía una Ley Federal de Trabajo, sino que era materia de las legislaturas locales; de ahí que, las entidades de la República Mexicana contarán con leyes de trabajo propia.

En el año de 1975 se presentó en la Cámara de Diputados un proyecto de ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional con miras a federalizar la materia laboral. En este

proyecto la duración de la relación laboral se reglamentó en los artículos 12 y 13 quedando establecido que los contratos de trabajo podrían celebrarse por tiempo indefinido; por tiempo fijo y por obra determinada. De ahí que siguiendo los principios contenidos en el artículo 123 de la Constitución Política de México se estableciera como principio general la celebración de contratos por tiempo indefinido, quedando restringido la celebración de contratos por tiempo y obra determinados.

En el estudio que formuló la Cámara de Senadores con respecto a este proyecto de ley Reglamentaria que fue aprobada por la Cámara de Diputados, se introdujeron algunas modificaciones que en esta materia sólo afectaban a la restricción inicial para celebrar contratos por tiempo fijo y por obra determinada, pues en la reforma se pretendía que al respecto se respete el principio de la autonomía de la voluntad de las partes para celebrar este tipo de contratos.

Esta reforma que pretendió introducir la Cámara de Senadores, nunca fue aprobada por la Cámara de Diputados y por lo tanto ese proyecto de ley nunca pasó de ser tal.

Durante el período de presidente del Licenciado Emilio Portes Gil. La Secretaría de Gobernación presentó a la convención Obrero Patronal que se llevó a cabo del 15 de noviembre al 8 de diciembre de 1928 un proyecto de Código Federal de Trabajo.

En este segundo intento por Federalizar la materia laboral, se clasificó a los contratos de trabajo de la siguiente manera:

Contrato de trabajo por tiempo indeterminado; contrato por tiempo fijo, contrato por obra determinada; contrato para labores accidentales o temporales que no excedieran de 90 días y contrato a precio alzado.

En este proyecto, al igual que en el anterior se propuso que las relaciones laborales se determinaran por tiempo indefinido.

Al respecto el Licenciado Maximino Camino, señaló: "Los trabajadores por su parte aspiran al régimen de seguridad en sus empleos, a la liberación de la amenaza que para ella constituye la facultad del patrón para dar por terminado el contrato de trabajo con solo el requisito de aviso previo".³⁵

En el artículo 31 del proyecto del Código Federal de Portes Gil, quedó establecido que los contratos de trabajo celebrados por tiempo indefinido sólo terminarán en los casos previstos por el artículo 47, esto es, en todos aquellos casos en que el contrato expirara de Pleno derecho y en aquellos otros en que el trabajador diera causa justificada. Es decir se negó a los empresarios del derecho de dar por terminada "*ad natum*" el contrato de trabajo celebrado por tiempo indefinido.

Por lo que se refiere al contrato de trabajo por tiempo fijo, se acordó que su duración fuera cuando menos de 6 meses y si al concluir el tiempo fijado en el contrato de

³⁵ Memorándum sobre "La terminación del contrato de Trabajo celebrado por tiempo indefinido". Proyecto del Código Federal del Trabajo presentado por la Secretaría de Gobernación a la convención obrero-patronal celebrada del 15 de noviembre al 8 de diciembre de 1928 imprenta de la C.T.M. Talleres gráficos de la Nación México, 1929.

trabajo se seguía prestando el servicio, se entendería que el contrato había sido prorrogado por tiempo fijo.

Este precepto sufrió una modificación, y se estableció que si vencido el término del contrato subsistían las causas que le dieron origen y la materia del mismo, se prorrogaría dicho contrato por tiempo indefinido.

La representación patronal, a su vez, sugirió un precepto en el que se considerara que la duración de los contratos por tiempo fijo no podría exceder de un año.

La existencia de éstos y otros puntos controvertidos en los que se denotaba profundamente la escisión existente entre la parte defensora de los derechos de los trabajadores y la de los empresarios dio como consecuencia el surgimiento de una serie de debates que nunca llegaron a un acuerdo y por lo tanto este proyecto desapareció.

El 18 de agosto de 1931 el C. Presidente Constitucional Pascual Ortiz Rubio expide la Ley Federal del Trabajo, misma que fue publicada el 28 de agosto del mismo año.

Esta ley reglamentó el régimen jurídico de las relaciones individuales de trabajo en su título segundo capítulo primero. En el artículo 39 estableció que el contrato de trabajo podría celebrarse por tiempo indefinido; por tiempo fijo o para obra determinada. En el mismo precepto se contemplaba la prórroga del contrato por todo el tiempo que perduraran las causas que le dieron origen y la materia de trabajo, dado el caso en que vencido el término del contrato subsistieran dichas circunstancias

En el artículo 40 del mismo ordenamiento se contemplaba el contrato de trabajo para la explotación de minas, el cual podría celebrarse por tiempo determinado, para obra determinada o para la inversión de capital determinado.

Por su parte el artículo 24 fracción tercera, establecía que la duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o a precio alzado, debía constar por escrito. Además de dejar especificado el hecho de que el contrato de trabajo por tiempo determinado únicamente podría ser celebrado cuando la naturaleza del servicio a prestar, así lo exigiese.

De lo anteriormente señalado podemos ver que el legislador restringió la libertad del patrón para determinar las relaciones laborales a plazo fijo y por obra determinada y no sólo eso sino que también limitó la posibilidad de rescindir el contrato de trabajo, salvo que se dieran las causas determinadas en el artículo 121 del mismo ordenamiento legal.

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, expedida el 23 de diciembre de 1969 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el primero de abril de 1970, comprende dentro de su título segundo lo referente a las relaciones individuales de trabajo y en el capítulo segundo denominado "duración de las relaciones de trabajo" el régimen jurídico de la clasificación de las relaciones de trabajo, por lo que se refiere al plazo.

Comenzaremos por señalar que la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 35 que las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado, o por tiempo indeterminado.

Resulta sumamente importante tomar en cuenta lo preceptuado en el artículo 39 del mismo ordenamiento, manifestando que si al vencer el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

La Ley Federal del Trabajo actualmente en vigor ha simplificado la relación laboral en cuanto a su duración en tres aspectos; por tiempo indeterminado por tiempo determinado y por obra determinada o para inversión de capital determinado.

De lo cual deducimos que por regla general la duración de la relación laboral será por tiempo indeterminado y que solamente por la naturaleza misma de ésta podrá determinarse su duración. La intención del legislador fue, el de proteger el principio de estabilidad a que tienen derecho los trabajadores. Si en un momento dado se ha determinado su duración, pero persisten las causas que le dieron origen y la materia de trabajo subsiste, se prorrogará la relación laboral por todo el tiempo que perduren estas circunstancias.

Relación de Trabajo por obra determinada:

Artículo 36. El señalamiento de una obra determinada puede estipularse únicamente cuando lo exija su naturaleza

Néstor de Buen, al respecto, apunta que el concepto de "obra determinada" no es preciso y en ocasiones se confunde con la idea de "tiempo determinado"³⁶ y comprende dentro de los contratos para obra determinada a los siguientes:

- a) los contratos derivados de la construcción;
- b) los contratos para producir industria automotriz;
- c) trabajos de campo para levantar la cosecha.

Para evitar esta confusión del que habla el maestro Néstor de Buen L. debemos tener presente que el objeto de este contrato lo constituye la obra para realizar y no la llegada de un plazo determinado. De tal manera que al quedar realizado el objeto cesa en sus efectos la relación de trabajo.

De lo anteriormente señalado se concluye diciendo, en primer lugar que este tipo de relación laboral queda limitada por la naturaleza de los servicios que se pretenden realizar; y en un segundo lugar debe constar por escrito esta modalidad, de conformidad con el artículo 25 fracción II de la Ley Federal de Trabajo. Sin embargo, la falta de este requisito de forma no priva al trabajador de sus derechos, de conformidad con el artículo 26 de la misma legislación.

³⁶ DE BUEN L. Néstor: *Derecho del trabajo*. 11ª ed , Vol. II, Editorial Porrúa, S.A , México, 1996, p. 61.

Relación de trabajo por tiempo determinado.

Artículo 37.- El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en las causas siguientes:

- I. cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;*
- II. cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y*
- III. en las demás cosas previstas por esta ley.*

Respecto a la primera fracción, como se manifestó anteriormente este término se prorrogará si cumplido el término establecido, subsisten las causas que dieron origen a la relación y la materia de trabajo.

La segunda fracción aparecerá cuando por ejemplo un trabajador tenga licencia de un tiempo determinado, entonces la empresa podrá ingresar a otra persona para substituir temporalmente el lugar de aquél, hasta que venza la licencia.

En la tercera fracción "tiene por objeto facilitar al mismo legislador la consideración de algún caso particular en relación con la reglamentación de trabajos especiales; así por ejemplo el artículo 195, fracción IV, autoriza la relación de trabajo de los marinos para uno o varios viajes, pues es frecuente que un buque no preste un servicio constante".³⁷

³⁷ DE LA CUEVA, Mario: *Op. Cit.*, p. 224.

Relación de trabajo para explotación de minas o para la inversión de capital determinado.

Artículo 38.- Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado.

Es decir que solamente en estas hipótesis marcadas para la explotación de minas, se determinará una relación laboral para inversión de capital determinado.

2.1.4. Suspensión de la Relación Individual de Trabajo.

Esta Institución jurídica nace con la finalidad de dar protección al principio de estabilidad y se origina en aquellas situaciones en donde el trabajador por ciertas circunstancias, muchas veces ajenas en su voluntad, se ve imposibilitado a realizar su trabajo. Dicha imposibilidad no se origina de los riesgos de trabajo. En tales circunstancias se le confiere la facultad tanto al trabajador de dejar de prestar sus servicios, como el patrón de dejar de pagarle su salario sin dar por terminada la relación laboral; es decir, todos los derechos del trabajador quedarán interrumpidos y se restablecerán hasta que desaparezcan las causas que originaron dicha imposibilidad y éste sea incorporado nuevamente a su fuente de trabajo.

Conforme a nuestro estudio únicamente consideraremos la suspensión de la relación individual, dejando a un lado las colectivas.

Al respecto el maestro Mario de la Cueva manifiesta que "Suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando avviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo".³⁸

El principal carácter de esta institución es que debe ser temporal, para beneficio de ambas partes, en caso contrario cada una de ellas podrá invocar alguna causa para rescindir la relación laboral, incurriendo en las responsabilidades respectivas, establecidas por la propia legislación.

El artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo determina algunas causas por las que se suspenderá la relación laboral y en su artículo 43 determina cuándo surtirán los efectos de dicha suspensión.

Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

³⁸ *Ibidem*, p 234.

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;*
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituye un riesgo de trabajo;*
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria;*
- IV. El arresto del trabajador;*
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III, de la misma constitución;*
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y*
- VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación de servicio, cuando sea imputable al trabajador.*

Artículo 43.- La suspensión surtirá efectos:

- I. En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la*

incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;

II. Tratándose de las fracciones III Y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;

III. En los casos de las fracciones V y VI desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años; y

IV. En los casos de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses.

En los contratos colectivos o por voluntad de ambas partes se determinarán algunas otras causas de suspensión de la relación laboral como son:

Días económicos, licencias, licencias sindicales, sanciones sindicales, etcétera.

En algunas ocasiones la suspensión también se dará como una sanción administrativa impuesta por la empresa, ésta se determinará cuando el trabajador incurra en alguna falta determinada en el reglamento interior de trabajo.

Esta suspensión no debe ser mayor de ocho días y deberá ser oído el trabajador con anterioridad a la aplicación de dicha sanción tal como lo marca el artículo 423 fracción X de la Ley Federal del Trabajo.

2.1.5. Rescisión de las Relaciones de Trabajo.

Nuestra legislación ha manejado el término de rescisión para disolver la relación individual de trabajo por voluntad de una de las partes, sin embargo acertadamente el maestro Trueba Urbina manifiesta que "el vocablo rescisión es de abolengo civilista. La terminología laboral del artículo 123, apartado A fracción XXII, cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, utiliza la palabra despido, por lo que es conveniente que en reformas posteriores se sustituya el término rescisión por la de despido. Asimismo debió sustituirse en el artículo 51 la palabra rescisión por la de retiro que es la correcta en derecho de trabajo".³⁹ Por su parte Néstor de Buen Lozano concuerda con el maestro Trueba Urbina, al manifestar que es equívoco el término, rescisión que utiliza la Ley Federal del Trabajo y que deben utilizarse los términos de despido y retiro como lo manifiesta el maestro Trueba Urbina, por ser éstos los correctos.

Por otra parte se hace notar que en la misma fracción XXII del artículo 123 apartado A, maneja el término de retiro al manifestar que .. 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 patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padre, hijos o hermanos ..

³⁹ TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge: *Ley Federal del Trabajo de 1970*. Editorial Porrúa, S A , 64ª ed , México, 1991, p 42

Respecto la acepción jurídica de la palabra rescisión laboral, el maestro Mario de la Cueva manifiesta que "es la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones".⁴⁰

De la definición mencionada consideramos los siguientes elementos:

a) Acto unilateral. Decisión de una de las partes;

b) Causa justificada. Incumplimiento grave de las obligaciones por cualquiera de las partes, resultante de un acto u omisión de naturaleza grave.

c) Acto potestativo. Es el derecho que tiene cada una de las partes de hacer o no hacer efectiva la disolución de la relación laboral sin responsabilidad.

2.1.5.1. Rescisión de la relación laboral sin responsabilidad del patrón.

En este sentido se estará frente a la figura del despido, esto es, cuando el trabajador incurre en el incumplimiento grave de sus obligaciones resultante de un acto u omisión de naturaleza grave, se le facultará al patrón para separarlo de su trabajo sin que incurra en responsabilidad. Sin embargo, la relación laboral no se considerará disuelta por ese hecho sino hasta la ratificación que haga la Junta de Conciliación y Arbitraje que conozca del asunto, sobre la decisión del patrón, por lo tanto puede darse la hipótesis de que la Junta de Conciliación y Arbitraje revoque dicha decisión patronal, por considerar, que su decisión no se

⁴⁰ DE LA CUEVA, Mario *Op. Cit.*, p. 241

apoya en una causa grave para determinar la disolución de la relación laboral sin su responsabilidad. En este sentido se presumirá que la relación laboral se encontraba suspendida desde el momento en que el trabajador fue separado de su fuente de trabajo hasta la fecha en que la junta resolvió en contra de la decisión patronal.

La Ley Federal del Trabajo considera las siguientes causas graves para que el patrón disuelva la relación laboral sin su responsabilidad:

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 falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

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

III. Cometer el trabajador contra 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 desempeñe el trabajo;

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;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

2.1.5.2. Rescisión de la relación laboral sin responsabilidad del trabajador.

Lo contrario al despido es el retiro, éste se traduce en el acto unilateral de la voluntad del trabajador para disolver la relación laboral sin su responsabilidad en virtud de que el patrón ha incurrido en una falta grave.

La legislación laboral determina las siguientes causas para que el trabajador disuelva la relación laboral sin su responsabilidad:

Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

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

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

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

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador.

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

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

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

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

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

2.1.6. Terminación de la Relación de Trabajo.

A diferencia de la rescisión en esta figura jurídica interviene el acuerdo bilateral de las partes para efectos de disolver la relación laboral. También se dará por terminada cuando surja un hecho, que independientemente de la voluntad de las partes hagan imposible su continuación.

Nuestra legislación considera varias causas de terminación de la relación laboral, mencionaremos únicamente las establecidas en el artículo 53 por ser las más generales, en virtud de que las que se derivan de relaciones laborales especiales, también necesitan un trato especial.

Artículo 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes.

II. La muerte del trabajador.

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

Artículo 434.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II. La inestabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38; y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

2.2. El Derecho del Trabajador Despedido a Reclamar Optativamente su Indemnización o su Reinstalación.

La prohibición del ejercicio de la autodefensa en el estado moderno, establece la medida de otorgar al particular la facultad que le permita provocar la actividad del órgano jurisdiccional para la tutela del derecho; esta facultad es conocida como el derecho de acción.

El estudio de la acción es materia propia del derecho procesal moderno, ya que los procesalistas han reclamado su estudio, dándole un impulso extraordinario a este tema, por considerarlo objeto importante de análisis.

Ugo Rocco, establece que "el derecho de acción es un derecho subjetivo público del individuo para con el Estado, que tiene contenido sustancial el interés abstracto a la intervención del Estado, para la eliminación de los obstáculos, que la incertidumbre o la inobservancia de la norma aplicable en el caso concreto, pueden oponer a la realización de los intereses protegidos".⁴¹

Objeto de este derecho, es la prestación por parte del estado de su actividad jurisdiccional para la declaración del derecho incierto, y para la realización forzosa de los intereses de tutela cierta.

Rocco "concibe la acción, no como un derecho que corresponde solamente al que tiene razón, sino como un derecho abstracto y general, que no depende necesariamente

⁴¹ ROCCO UGO: *Derecho Procesal Civil*, Traducción de J Tena, 1939, p. 161

de la pertenencia afectiva de un derecho concreto subjetivo material, ni tampoco de un elemento subjetivo, que se refiere a la existencia de un derecho subjetivo material".⁴²

Para José Castillo Larrañaga y Rafael de Pina "la acción es un derecho público subjetivo derivado de los preceptos constitucionales que prohíben la autodefensa y que, haciéndola innecesaria, crean los órganos específicos encargados de ejercer la función jurisdiccional y trazan los lineamientos generales del proceso".⁴³

La acción puede tener diversas clasificaciones atendiendo a la naturaleza del objeto del derecho; por razón de materia, en base a la existencia de vida propia o accesoria; por su causa, por sus fines que persiguen; atendiendo al derecho sustantivo en disputa, etc.

Becerra Bautista, clasifica las acciones "según los fines que persiguen en constitutivas declarativas y de condena".⁴⁴

Los primeros consisten en que la solución del conflicto a través de la sentencia, no sólo dirima la controversia, sino que crea derechos nuevos, entonces tenemos acciones constitutivas.

Es decir, con dichas acciones, se busca la modificación de un estado jurídico existente, o sea, se trata de lograr un cambio jurídico.

⁴² *Ídem*

⁴³ CASTILLO LARRAÑAGA, José y DE PINA, Rafael: *Derecho Procesal Civil*, Editorial Porrúa, México, 1966, p 137.

⁴⁴ BECERRA BAUTISTA, José: *El proceso civil en México*, Editorial Porrúa, México, 1974, p 42

La segunda, consiste en pedir al Juez que en virtud de la sentencia declare a quien compete un derecho determinado; el derecho ya existe pero en virtud de una controversia, es necesario declarar quién es su titular.

La finalidad de este tipo de acciones, es la de lograr con eficacia de la cosa juzgada, la declaración de la existencia de una determinada relación jurídica o un derecho nacido de un negocio jurídico.

Esta acción actualmente es muy importante, porque tiene gran eficacia en obtener por sí sola el bien inherente a la seguridad jurídica, sin necesidad de llegar a la ejecución de lo declarado, por el órgano jurisdiccional.

El tercer tipo de acción; mencionado por el maestro Becerra Bautista o sea, el de las acciones de condena consiste en la obtención de una sentencia que fije al deudor el monto de la obligación cuyo cumplimiento se demandó

Con este tipo de acción lo que se busca es la ejecución del fallo; es decir, lo que se tiene a obtener es una sentencia destinada a ser cumplida o ejecutada, de lo que se desprende que su fin puede ser doble ya que lo que se pretende es la declaración del derecho y la publicidad de la ejecución.

Esta clase o tipo de acción es la más frecuente en el derecho mexicano en virtud de que la ejecución de condena a una determinada prestación es el interés primordial en cuanto se refiere al ejercicio de los derechos de acción

Una vez analizada la acción desde el punto de vista civil procedemos a estudiar la acción en el derecho del trabajo.

Es importante esta cuestión, ya que del estudio que a continuación se tratará se van a desprender similitudes entre el derecho civil o común y el derecho laboral, de donde deriva el vínculo que existe entre ambas ramas del derecho, pero conservando cada una su autonomía.

Para Eusebio Ramos, la acción en el derecho del trabajo, es un derecho subjetivo de carácter público concedido por el Estado a todo individuo para motivar la actividad del órgano jurisdiccional y actuar en el proceso con el fin de obtener respecto de otra persona o personas una decisión que se traduce generalmente en la constitución, declaración de un derecho o condena de las partes vinculadas en el proceso esencialmente capital y trabajo".⁴⁵

El maestro Trueba Urbina establece que la "acción laboral, es un derecho subjetivo de carácter social, en virtud del cual, una persona física o sindicato obrero, se dirige a los tribunales del trabajo para provocar su actuación social en el proceso correspondiente, para obtener una decisión jurisdiccional que implique, generalmente respeto de otra u otras personas (obrero, patronos o sindicatos), declaración, condena o constitución de relaciones jurídicas o económicas, así como la reivindicación de derechos provenientes de la explotación creadora de la plusvalía".⁴⁶

⁴⁵ RAMOS, Eusebio: *Presupuestos procesales en el Derecho del Trabajo*, Cárdenas Editor y distribuidor, México, 1982, p. 73

⁴⁶ TRUEBA URBINA, Alberto: *Nuevo Derecho procesal del trabajo*, 9ª ed., México, 1991, p. 209

Conforme a lo expuesto deducimos que los elementos de la acción laboral son: el sujeto, la causa o interés y el objeto.

Los sujetos: Se pueden considerar como sujeto activo o actor, aquél que ejercita la acción; sujeto pasivo directo, que así es considerado por el Estado; y sujeto pasivo indirecto, que es la persona ante quien se va a ejercitar el derecho subjetivo material para la realización del interés desprotegido o demandado.

La causa: Sin duda alguna, es el interés jurídico, cuya existencia es indispensable ya sea patrimonial o de cualquier otra índole, para provocar la actividad del órgano jurisdiccional. Ross Gámez establece que "la causa es el fundamento del ejercicio de la acción, de donde se desprende que la causa tiene dos elementos: I. Un derecho y II. un hecho que se supone viola al primero.

El objeto: El objeto es dual, en función de lo que se ha mencionado y está en relación con los sujetos pasivos, porque en primer lugar, el objeto directo que se dirige al Estado y cuya meta es activar la actitud jurisdiccional y segundo, el objeto indirecto, cuyo fin es lograr una sentencia y la realización de un interés jurídico o la causa."⁴⁷

Existen un sin número de tratadistas que dan su particular punto de vista, en relación a la clasificación de las acciones, pero en base a los lineamientos que se hizo en forma sencilla de la acción civil y tomando en consideración los elementos de la acción en materia laboral, ésta se clasificaría de la manera siguiente

⁴⁷ ROSS GÁMEZ, Francisco: *Derecho procesal del Trabajo*, 4ª ed , Cárdenas editor y distribuidor, México, 1993, p. 180

A) En cuanto a los sujetos: las acciones pueden ser individuales o colectivas.

Las primeras se realizan en cuanto los hacen valer los obreros, en defensa del interés personal, es decir sin dañar el interés general de la empresa.

Las segundas, se realizan cuando son ejercitadas por un grupo, coalición o sindicato, en función del interés gremial o profesional en cuanto a un grupo o categoría se refiere.

Trueba Urbina, refiriéndose a una ejecutoria del 12 de agosto de 1936 emitida por la Suprema Corte de Justicia dice que dicho tribunal ha definido este tipo de acciones en los términos siguientes:

"Acciones Individuales, las que tienen por objeto el que cada trabajador exija el cumplimiento de los derechos que conforme a la ley y a los contratos le corresponden.

Acciones colectivas, las que ejercitan por el sindicato con el objeto de obtener la celebración de un contrato colectivo, su revisión o modificación, con el fin de que se establezcan en forma colectiva y para todos los trabajadores de una empresa, nuevas condiciones de prestación de servicios".⁴⁸

⁴⁸ TRUEBA URBINA: *Op Cit.*, p. 214.

Es conveniente mencionar que las acciones individuales son las que más se presentan ante los tribunales de trabajo, por lo menos hasta antes de que empezaran a presentarse los emplazamientos en masa realizados por algunas centrales sindicales, con motivo de supuestos desequilibrios económicos, ya que dichas acciones individuales se derivan del incumplimiento de la relación laboral, sin afectar en el interés general de la empresa, la que obviamente es menos perjudicial para la misma, a diferencia de la acción colectiva, que al poder ser ejercitada por los sindicatos, así como por los trabajadores en forma libre, pero coaligados para ejercitar una acción colectiva, como lo podría ser el derecho de huelga, obviamente resultaría por demás sumamente perjudicial para la empresa, pues implicaría un descenso o paro forzoso en la producción de la misma, lo que acarrearía consecuencias por demás funestas.

B) En cuanto al objeto: se pueden establecer en base a este supuesto, diversos tipos de acciones, pero siendo las tradicionales, las declarativas y las de condena.

Las declarativas son aquéllas que como su nombre lo indica se limitan a declarar un derecho con fuerza de cosa juzgada.

Ejemplo, de este tipo de acción, puede ser la acción de declaración de beneficiario por muerte de un trabajador, toda vez que sólo a través de dicha declaración se actualiza el derecho que tiene el beneficiario para adquirir ciertas prestaciones inherentes a la relación de trabajo sostenida por el de *cuyus*, tal como lo es la prima de antigüedad, vacaciones, aguinaldo, etc

Las constitutivas, son aquéllas que tiene por objeto la creación de un derecho; es decir, a través de las mismas, se persigue el pronunciamiento de sentencia que integran derechos, como pueden ser la de la revisión del contrato colectivo de trabajo.

Las de condena, son las que ordenan el cumplimiento de un derecho; es decir, mediante esta clase de acción, se fuerza al condenado a cumplir una obligación, ya sea de hacer, de no hacer o de entregar alguna cosa.

Un ejemplo de acción de condena, son los que se derivan de la fracción XXII del artículo 123 Constitucional y que por lo tanto y en base a su origen se llaman constitucionales, llamada también por el maestro Trueba Urbina como "acción procesal del trabajo y que fundamenta en la fracción XXII, del apartado A de la Constitución en contrapartida de la acción sustantiva o pretensión procesal de trabajo, que también la fundamenta en la misma fracción, apartado y artículo mencionado".⁴⁹

Por otro lado y como ya se manifestó anteriormente, los tratadistas tienen una variedad de clasificaciones, hablando en razón del fundamento jurídico, como acciones sociales; acciones cautelares o preservativas, como lo puede ser el arraigo y el embargo precautorio; en función de su naturaleza en reales, personales y mixtas; acciones respecto a su importancia. Las primeras se derivan de la causa básica o primera del conflicto como lo pueden ser la acción de indemnización por despido o la acción de cumplimiento de contrato, y las segundas son aquéllas que siguen la suerte de la acción principal de donde derivan, como

⁴⁹ *Ibidem*, p. 211

lo pueden ser los salarios caídos y los demás derechos que se deriven del rompimiento de la relación laboral a favor del trabajador.

2.2.1. El Artículo 123 Constitucional. Apartado "A" Fracción XXII.

Antes de adentrar al tema de las acciones laborales, recordaremos un poco sobre el principio de la estabilidad en el empleo, para un mejor análisis y comprensión del tema en estudio.

Recordaremos que la estabilidad es el derecho que tiene todo trabajador en mantenerse en su empleo, hasta en tanto no incumpla con una falta grave que motive su despido o hasta en tanto, sea la voluntad de éste, ya no seguir laborando en su fuente de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 5º Constitucional. De tal manera que deja nula la voluntad del patrón para dar por terminada la relación laboral.

En la ley de 1931 hubo una gran contradicción entre las fracciones XXI y XXII del artículo 123 apartado A, de la Constitución. En el sentido de que dicha fracción XXII del mencionado artículo, otorgaba al trabajador el derecho del principio de estabilidad y en la fracción XXI le otorgaba al patrón para dar por terminada la relación laboral mediante el pago de una indemnización. Es decir la fracción XXI nulificaba la fracción XXII.

Mientras que la fracción XXII establecía, el patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte

de una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador a cumplir el contrato o a 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 patrón o por recibir de él malos tratos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él. Por su parte la fracción XXI, prevenía lo siguiente: Si el patrono 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 resultara del conflicto, si la negativa fuese de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

Las anteriores fracciones despertaban la siguiente situación, cuando un obrero demandaba del patrón, la reinstalación en su trabajo por haber sido despedido injustificadamente y se demostraba que el patrón no tuvo justa causa para separarlo de su empleo, la junta de Conciliación y Arbitraje respectivamente condenaba al patrón a la reinstalación del obrero; pero el patrón, obrando con apoyo en la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, se negaba a aceptar el laudo pronunciado por la junta, como consecuencia, la propia junta declaraba terminado el contrato de trabajo y condenaba al patrón a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario y a pagarle la responsabilidad en el conflicto.

Nada parece autorizar a declarar que si en la fracción XXII el legislador acepta el principio de que es al obrero a quien le corresponde en caso de separación injustificada,

elegir entre ser indemnizado con 3 meses de salario u obtener el cumplimiento de su contrato de trabajo, en la fracción XXI pusiera en manos del patrón ese derecho de optar, pues se le permitía al patrón la posibilidad de acatar o no el laudo de la junta y en caso de negativa, pagarle al trabajador un salario de tres meses y la responsabilidad del conflicto, prestaciones éstas que no eran las que había elegido el trabajador.

Algunos autores patronales argumentaban sobre la existencia de la fracción XXI, diciendo que la obligación que se exigía al patrón, cuando se le reclamaba la reinstalación de un trabajador, se convertía en una obligación de hacer y de conformidad con el Derecho Civil las obligaciones de hacer no pueden ser ejecutadas forzosamente, ya que no puede ejercerse violencia sobre el obligado para hacerle prestar un hecho en caso de negativa, por lo tanto, lo que restaba al acreedor, transportando la tesis del derecho civil, al pago de daños y perjuicios (indemnización de 3 meses de salario).

Código Civil vigente para el Distrito y Territorios Federales.

Artículo 2027. Si el obligado a prestar un hecho no lo hiciere, el acreedor tiene derecho a pedir que a costa de aquél se ejecute por otro, cuando la sustitución es posible.

Artículo 1949. La facultad de resolver las obligaciones se entienden implícitas en las recíprocas para el caso en que una de las obligaciones no cumpliera lo que le incumbe. El perjudicado podrá escoger entre el

cumplimiento o la resolución, con el resarcimiento de daños y perjuicios en ambos casos. También podrá pedir la resolución aún después de haber optado por el cumplimiento cuando éste resultare imposible.

Aplicando la anterior disposición como principio general de derecho en relación con el artículo 17 de la Ley Federal de Trabajo, que dice que, a falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo sexto, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que se deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del Derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 Constitucional, la jurisprudencia, la costumbre, la equidad. En relación a la cuestión que venimos tratando nos encontraríamos que el patrón a quien se exigía la reinstalación del obrero, podía cumplir con esa obligación de hacer (reinstalar al obrero) pagándole el importe de tres meses de salario además de la responsabilidad que le traía el conflicto.

La doctrina y jurisprudencia no se ponían de acuerdo en determinar cuál era el verdadero sentido de estas dos acciones:

"En una primera etapa, iniciada con la ejecutoria del 29 de julio de 1936, Gustavo Adolfo de la Selva, la Suprema Corte de Justicia de la Nación después de considerar las varias interpretaciones propuestas, llegó a la conclusión de que la fracción XXI del artículo 123 no era aplicable a los casos de despido contemplados en la fracción XXII: la aplicación de la fracción XXI, se dice en la ejecutoria desvirtuaría el espíritu y el texto de la fracción XXII; esta

última concede a los trabajadores, a su elección, dos acciones la de cumplimiento de contrato y la de pago de una indemnización; si se aceptara la aplicación de la fracción XXI, el efecto que se produciría sería el desconocimiento de la acción de cumplimiento de contrato, pues bastaría que el empresario se negara a someterse al arbitraje de la Junta a aceptar el laudo condenatorio, para que dejaran de realizarse los propósitos del constituyente; es verdad que en estos casos el empresario debe cubrir una indemnización adicional, pero de todas maneras el mandato constitucional quedaría desvirtuado pues su propósito no pudo ser dejar al arbitrio del empresario el cumplimiento del contrato a cambio de una indemnización adicional⁵⁰.

En la ejecutoria del 25 de febrero de 1941 de Óscar Cué, la Suprema Corte de Justicia de la Nación modificó su jurisprudencia y decidió que la fracción era aplicable a los casos de despido.

REINSTALACIÓN DE TRABAJADORES, LOS PATRONES PUEDEN NEGARSE A ELLA, PAGANDO DAÑOS Y PERJUICIOS. Por obligación de hacer debe entenderse la prestación de un hecho y en esta clase de obligaciones, la ejecución forzosa es imposible. La reinstalación al 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 cumplir pagándole al trabajador daños y perjuicios según el espíritu de la fracción XXI con la XXII del mismo concepto constitucional, se complementan entre sí y no se refieren a casos diversos, toda vez que cuando conceden al trabajador el derecho de exigir el

⁵⁰ ÍTALO MORALES, Hugo: *La estabilidad en el empleo*, Editorial Trillas, México, 1987, p. 68.

cumplimiento forzoso del contrato de trabajo o bien el pago de los 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 las cosas de cumplimiento del contrato de trabajo, se está subordinando el derecho del trabajador a la naturaleza de las obligaciones cuyo cumplimiento se exige, y es claro que ni el legislador ni el juzgador pueden llegar a hacer cumplir obligaciones de imposible realización, ni tampoco se puede dejar al trabajador sin la justa compensación por la negativa del dador del trabajo, a cumplir con la obligación de hacer, ya contraída.

Tomo LXVII; Cué Óscar pág 2044; LXXV, Cía. Terminal de Veracruz S.A. 4766; Cía de Ferrocarriles Sudpacífico de México, 9383; LXXVI, Briseño Guadalupe 2467, Cía. Industrial de Parras S.A. 1305 (Apéndice de jurisprudencia al Semanario Jcial. de la Federación. Quinta Época, México, 1955, pág. 1640).

En efecto, con base en el artículo 71 fracción I de la Constitución General de la República, en 1961, el poder ejecutivo presentó al Congreso de la Unión un proyecto de reformas del artículo 123, apartado A de nuestra Carta Magna, y en donde al referirse al punto de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, consideró prudente la modificación a las fracciones XXI y XXII por los motivos expuestos anteriormente.

El proyecto fue votado oportunamente y se expidió el decreto correspondiente en noviembre de 1962.

Al texto del artículo 123, en su fracción XXI, con las reformas propuestas y para evitar el recurso que utilizaban los patrones (una indemnización al no someterse a la junta o laudo pronunciado por ésta en donde se le condenaba a reinstalar al trabajador), se le adicionó la frase: *Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente.*

Y en la fracción siguiente, al parecer, complementando la adición hecha valer, y para atemperar un poco la rigidez del texto, se estableció que, *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.*

De las reformas transcritas, hacen que prácticamente quede sin efecto la fracción XXI, aplicándose sólo para ciertos casos muy limitados, ya que la siguiente fracción establece la obligación de reinstalar por parte del patrón, cuando el trabajador así lo solicite, con excepción de algunos casos, establecidos en forma limitativa y determinadas en el artículo 49 en la nueva Ley Federal del Trabajo.

Actualmente estas fracciones no han sufrido reforma alguna, quedando establecida de la forma siguiente:

Artículo 123 Constitucional. Apartado A

Fracción XXI. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato

de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

Fracción XXII. El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, por haber tomado parte de 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 patrón o por recibir de él malos tratos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

El objetivo del legislador de estas reformas fue de asegurar al trabajador en su fuente de trabajo, por lo tanto en la mencionada fracción XXII se desprende que la única facultad de dar por terminada la relación laboral se deposita en la voluntad del trabajador, salvo las excepciones en que el patrón acredite que por la misma naturaleza del trabajo realizado por el trabajador haga imposible la continuación de la relación laboral.

Con estas reformas también vendría a resolverse el problema de las acciones otorgadas al trabajador en caso de despido injustificado, en el sentido que en un principio no se determinaba si eran alternativas o contradictorias, en virtud de que la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitía resoluciones, en algunos casos determinándolas como contradictorias (tomando en cuenta que una determinaba la continuación de la relación laboral, mientras que la otra implicaba la disolución de dicha relación) y en otras como alternativas (tomando en cuenta la negativa del patrón a someter sus diferencias a la junta o a negarse de dar cumplimiento al laudo en donde ordenaba la reinstalación del trabajador).

Dichas circunstancias obligan al trabajador a elegir entre su indemnización o reinstalación en el momento mismo de presentar su demanda y no podrían cambiar la acción invocada en cualquier parte del proceso.

Acertadamente el maestro Mario de la Cueva, determina que "estas acciones no deben considerarse como tales, sino como derechos del trabajador, en virtud que es una obligación por parte del patrón y que deberá de cumplir a elección de aquél a reinstalarlo o a indemnizarlo. Por tal situación la fracción veintidós no se refiere a acciones sino a derechos conferidos al trabajador. Lo que el trabajador puede reclamar del patrón es la injustificación del despido y una vez que la junta resuelva que no hubo causa justificada, éste podrá elegir, a su conveniencia: la indemnización o reinstalación".⁵¹

⁵¹ DE LA CUEVA, Mario: *Op. Cit.*, p. 256.

2.2.2. Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con 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 cumpla el laudo.

En el primer párrafo de este artículo es claro observar que el momento mismo de la demanda, debe determinarse la acción intentada (reinstalación o indemnización consistente en el importe de tres meses de salario).

En el segundo párrafo nos habla de los salarios vencidos o caídos como normalmente se conoce en la práctica.

Estos salarios se derivan, cuando el patrón no acredita la causa justificada que motivó para disolver la relación laboral, o cuando el trabajador acredite que fue despedido injustificadamente a través de un acto tácito o verbal, independientemente de la acción que hubiere invocado. Éstos consisten en el pago de los salarios por parte del patrón desde la fecha del despido hasta que sea reinstalado el trabajador o hasta que el laudo determine el pago de la indemnización constitucional.

2.2.3. Relaciones Individuales de Trabajo en las que no existe la obligación forzosa de reinstalar al trabajador.

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

El mérito del principio de la estabilidad en el empleo, el patrón se podrá oponer a la reinstalación de un trabajador, mediante el pago de una indemnización, sólo cuando dicho trabajador se encuentre dentro de los supuestos marcados por el artículo 49 de nuestra Ley de Trabajo. Para que esto ocurra el patrón deberá probar que el trabajador se encuentra situado en alguno de esos supuestos, cuya enumeración es taxativa y debe aplicarse por ende, en sentido restrictivo para evitar violaciones a la ley por la parte patronal.

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

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

1 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 la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de Confianza:

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

En el artículo en mención fracción II, podemos mencionar que a este respecto es imperativo resaltar que el patrón habrá de demostrar tal circunstancia y según su arbitrio judicial, la Junta deberá estudiar estas situaciones de hecho y poder así eximir a los patrones de la obligación de reinstalar a determinados trabajadores.

En la fracción III, podemos contemplar dos circunstancias:

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

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

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

En cuanto a la fracción IV; los trabajadores al servicio doméstico fueron tomados en cuenta en razón a las relaciones diarias, a toda hora y casi familiares, que se presentan entre domésticos y patrones y se excluyó dentro de la obligación patronal de reinstalarlos pues es obvio que en esas condiciones, la relación de trabajo sería prácticamente imposible que continuara normalmente, tanto porque el patrón no desea ya recibir en su hogar los servicios del trabajador que lo demandó, así como porque éste también tendría mala disposición para el patrón que a su juicio, lo hubiera despedido injustificadamente.

CAPÍTULO III

LA REINSTALACIÓN COMO CONSECUENCIA DEL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO

Dentro de los conflictos individuales de trabajo por rescisión laboral, ventilados en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se ha institucionalizado la negativa del despido injustificado (argumentada por el trabajador en su demanda) por parte del patrón al ofrecerle el trabajo e interponerlo nuevamente en su empleo, con el fin de dejarle en sus manos la carga probatoria. De lo contrario la parte patronal probará la causa que originó su actitud rescisoria.

¿Realmente el ofrecimiento del trabajo y la reinstalación del trabajador en su empleo, resuelve la esencia del conflicto laboral? ¿Será la voluntad del trabajador reincorporarse a su fuente de trabajo? ¿Será de buena fe el ofrecimiento de trabajo hecha por el patrón? ¿Qué sucedería si después de reinstalado el trabajador, vuelve a quejarse de despido injustificado? ¿Podrá la Junta de Conciliación y Arbitraje vigilar que la relación laboral se realice armónicamente después de la reinstalación del trabajador en su empleo?.

Para resolver estos cuestionamientos, a continuación se plantean y analizan diferentes hipótesis que se dan en las Juntas de Conciliación y Arbitraje con el fin de resolver los conflictos de despido injustificado.

3.1. Negativa de la Relación Laboral.

El patrón niega la relación laboral que le demanda el trabajador, ya sea, por creer éste que es otra la relación que se estableció entre ambos o por desconocer totalmente relación jurídica alguna con él.

En estas circunstancias la litis se fijará sobre la certeza de la relación laboral o sobre la determinación de la misma respectivamente, de acuerdo al caso que se presente. Así mismo las partes ofrecerán las pruebas conducentes que apoyen y refuercen sus pretensiones.

En la hipótesis de que el patrón niegue la relación laboral demandada por el trabajador, es a la parte actora a quien le corresponderá la carga probatoria. En este sentido se ha pronunciado la Jurisprudencia del Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, publicado en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo VII, febrero, página 125, que a la letra dice:

RELACIÓN LABORAL, NEGACIÓN DE LA. CARGA DE LA PRUEBA. Si la litis del juicio generador del acto reclamado se plantea sobre la base de que el patrón demandado negó la existencia de la relación laboral que afirman los actores, es a éstos a quienes corresponde la carga de la prueba, es decir, deben probar el elemento esencial de aquélla, consistente en la subordinación al patrón y el pago de un salario por éste, como contraprestación de sus servicios.

También el Sexto Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito ha sostenido este criterio, en una Jurisprudencia publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo VIII, octubre de 1998, página 1060, al manifestar lo siguiente:

RELACIÓN LABORAL, NEGATIVA DE LA. CORRESPONDE AL ACTOR ACREDITAR LA EXISTENCIA CUANDO EL DEMANDADO LA NIEGUE.
Ante la negativa de la relación laboral por parte del demandado, corresponde al actor acreditar la procedencia de su acción, porque si bien se ha establecido por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, que cuando el patrón niega la relación laboral y manifiesta que es una relación distinta, a él corresponde probar ésta, debiendo interpretarse en este sentido sólo cuando se refiera a prestación de servicios profesionales y no de otro género

Cuando el patrón manifieste en su contestación a la demanda que es de índole distinta la relación que se estableció entre ambos, que la que pretende hacer valer el actor, la carga probatoria recaerá sobre aquél.

El Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito, en una tesis aislada, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo III, marzo de 1996, página 1009, ha sostenido lo siguiente:

RELACIÓN LABORAL. NEGATIVA DE SU EXISTENCIA. CUANDO ES LISA Y LLANA. CARGA DE LA PRUEBA. *De acuerdo con lo estatuido por*

el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al patrón probar su dicho sólo cuando exista controversia sobre los términos de una relación laboral cuya existencia es aceptada por las partes, pero de ninguna manera puede hacerse extensiva al caso en que se niega lisa y llanamente la existencia de esa relación laboral, porque en tales supuestos, la Junta no está en aptitud de exigir al demandado la exhibición de alguna prueba que la lleve al conocimiento de los hechos, pues de hacerlo lo estaría forzando a demostrar hechos negativos, lo cual es contrario a la técnica jurídica, por lo que de lo anterior, se desprende que la carga de la prueba le corresponde al actor y no al patrón.

En los mismos términos, se ha establecido la tesis jurisprudencial 2ª/J-40/99 publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo IX, mayo de 1999, página 480, que a la letra dice:

RELACIÓN LABORAL. CARGA DE LA PRUEBA. CORRESPONDE AL PATRÓN CUANDO SE EXCEPCIONA AFIRMANDO QUE LA RELACIÓN ES DE OTRO TIPO. *Cuando el demandado niega la existencia de una relación de trabajo y afirma que es de otro tipo, en principio, está reconociendo la existencia de un hecho, a saber, la relación jurídica que lo vincula al actor, esa negativa también lleva implícita una afirmación, consistente en que dicha relación jurídica es de naturaleza distinta a la que le atribuye su contrario; por consiguiente, debe probar cuál es el género de la*

relación jurídica que lo une con el actor, verbigracia, un contrato de prestación de servicios profesionales, una comisión mercantil, un contrato de sociedad o cualquier otra, porque en todos esos casos su respuesta forzosamente encierra una afirmación.

En consecuencia, mientras que el patrón se excepcione negando la relación laboral lisa y llanamente y el trabajador llegue a comprobar la existencia, dicha relación, se le condenará a aquél al pago de las prestaciones aducidas por éste en su demanda. Así lo determina la Jurisprudencia del Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo VIII, octubre de 1998, página 1054, al manifestar:

RELACIÓN DE TRABAJO. NEGATIVA DE SU EXISTENCIA POR LA PARTE PATRONAL. *Si el patrón demandado en un juicio laboral se concreta a negar la relación jurídica de trabajo con el actor, y éste prueba la existencia del vínculo contractual, ipso facto quedarán probadas y a cargo de la demandada las prestaciones laborales que aquél reclame, puesto que al refugiarse en una defensa que a la postre resultó una inexactitud, la consecuencia procesal será la de la afirmación de los hechos contenidos en la demanda laboral, por no haber demostrado lo contrario la parte demandada a quien incumbía la carga de probar haber cubierto las prestaciones reclamadas, y que para eludirla, optó por recurrir a la negativa de la relación de trabajo que sí existía.*

3.2. Negativa del Despido y Ofrecimiento del Empleo cuando la Acción del Trabajador sea la Indemnización.

En la práctica es difícil observar que el trabajador opte por la indemnización constitucional, en virtud de que el patrón negará el despido injustificado y le ofrecerá el trabajo, surtiendo efecto la reversión de la carga probatoria, aún cuando éste opte por la indemnización. Como consecuencia de esta actitud del trabajador se presumirá que fue él y no el patrón quien dio por terminada la relación laboral. En todo caso el trabajador solicitará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la indemnización constitucional a la que tiene derecho cuando se retire del trabajo y dará por terminada la relación laboral invocando alguna causa rescisoria determinada en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo. Por lo tanto la separación por causa justificada tiene por objeto una indemnización de 3 meses de salario.

Cuando se niegue el despido y se ofrezca el trabajo por la parte demandada y la acción del trabajador sea la indemnización, surgirán dos hipótesis:

3.2.1. Aceptación del Ofrecimiento de Trabajo.

A este respecto el Tribunal Colegiado del Primer Circuito en materia de trabajo en una tesis aislada publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Séptima época, Volumen XIV, Sexta parte, página 27, determinó:

REINSTALACIÓN EN EL TRABAJO. SU ACEPTACIÓN POR EL TRABAJADOR QUE RECLAMA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO, EXTINGUE LA ACCIÓN. Cuando el trabajador que se

dice despedido injustificadamente reclama el pago de la indemnización de tres meses de salarios y salarios caídos, pero acepta la proposición del patrón que niega haberlo despedido en el sentido de reinstalarlo en el trabajo, la acción de pago de indemnización se extingue, quedando por resolver únicamente sobre el pago de los salarios caídos hasta la fecha de la reinstalación. Ello es así por las siguientes razones: a) el ofrecimiento del trabajo, la aceptación de dicho ofrecimiento y la reanudación de las labores, entrañan la celebración de un convenio o arreglo entre las partes, en el cual obviamente el trabajador optó por reinstalación en su puesto; b) en los casos de despido injustificado, el actor puede elegir entre el pago de indemnización constitucional o la reinstalación en el trabajo, teniendo en ambos casos derecho al pago de los salarios vencidos, pero por su naturaleza y finalidades las acciones de pago de indemnización constitucional y de reinstalación en el trabajo son incompatibles, no sólo porque la ley los considera como alternativas, sino porque la indemnización por despido entraña el no cumplimiento del contrato de trabajo por parte del patrón, mientras que la reinstalación tiende precisamente a obtener el cumplimiento; de lo anterior se sigue que si se reinstala a un trabajador en su puesto, esto quiere decir que se cumplió con el contrato de trabajo y resulta improcedente el pago indemnizatorio, que tiene precisamente como presupuesto el no cumplimiento del contrato de trabajo.

Al respecto se manifiesta también en este sentido en una Jurisprudencia en contradicción de tesis publicada en el Semanario Judicial y su Gaceta, Tomo IX, marzo 1999, página 127, al manifestar:

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. SI ES ACEPTADO POR EL TRABAJADOR QUE EJERCIÓ LA ACCIÓN DE INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL Y SE EFECTÚA LA REINSTALACIÓN POR LA JUNTA, DEBE ABSOLVERSE DEL PAGO DE DICHA INDEMNIZACIÓN Y DEL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD, QUEDANDO LIMITADA LA LITIS A DECIDIR SOBRE LA EXISTENCIA DEL DESPIDO. *El ofrecimiento del trabajo ha sido considerado por la anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte y por la actual Segunda como una institución sui generis, de creación jurisprudencial y que efectuado de buena fe tiene el efecto de revertir la carga de la prueba respecto al despido del trabajador. Por otro lado, su naturaleza corresponde a la de una propuesta u oferta conciliatoria, por lo que si es aceptada por el trabajador y la Junta efectúa la reinstalación, el proceso termina en esta parte, con independencia de que el trabajador haya ejercido la acción de indemnización constitucional y no la de reinstalación, ya que al aceptar el ofrecimiento del patrón transigió con él, aceptando modificar la acción intentada, por lo que la Junta no debe condenar al pago de esta prestación, ya que al no habersele privado de su empleo, la relación de trabajo continúa y no se surte la hipótesis de la indemnización. De la misma forma, también resulta indebido condenar al pago de la prima de*

antigüedad, ya que esto sólo es procedente en el supuesto de rescisión o conclusión de la relación laboral. No obstante lo expuesto, el proceso laboral debe continuar para decidir sobre la existencia del despido y, como consecuencia, sobre el pago de los salarios vencidos, entre la fecha de la separación y la de reinstalación, independientemente de otras prestaciones que eventualmente se reclamen, como horas extraordinarias, días de descanso, prima dominical, prima vacacional, vacaciones, aguinaldo, inscripción al Instituto Mexicano del Seguro Social, entre otras.

De esta tesis podemos deducir que la naturaleza jurídica del ofrecimiento de trabajo es de carácter conciliatorio, y su efecto jurídico es la reversión por la parte patronal, de la carga probatoria al trabajador. Si es el caso que el trabajador acepte el ofrecimiento de trabajo cuando en su demanda haya optado por la indemnización constitucional, la *litis* se fijará sobre la justificación o injustificación del despido para efectos de cubrir o no los salarios vencidos.

Partiendo de la base que el ofrecimiento de trabajo es una fórmula conciliatoria, el efecto que produce es de índole procesal (reversión de la carga probatoria) y deriva del criterio establecido por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Para delimitar su alcance, se aclara que no presupone la existencia del despido, porque en esencia lo único que se reconoce al ofrecer al trabajador que vuelva a laborar es que existió una separación, pero no que sea consecuencia de un despido. En apoyo de este

criterio puede citarse la tesis número nueve del Primer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito, publicado en el informe de 1982, tercera parte, página 144 y 145, que a la letra dice:

DESPIDO, EL OFRECIMIENTO DE REINSTALACIÓN NO PRESUPONE LA EXISTENCIA DEL. *Es inexacto que el hecho de que el patrón ofrezca la reinstalación al trabajador presuponga su despido previo, pues tal reinstalación solamente presupone la separación de éste de su empleo, sin que de la sola expresión de tales términos se desprenda que dicha separación fue por voluntad patronal, lo cual debe acreditar el reclamante, con los medios probatorios que tenga a su alcance.*

3.2.2. El Trabajador no acepta el Ofrecimiento de Trabajo.

El Sexto Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito al respecto manifiesta, en una tesis aislada publicada en el Semanario Judicial de la Federación, octava época, Tomo XIV, página 313, lo siguiente:

DESPIDO DEL TRABAJADOR. INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL POR. CARGA DE LA PRUEBA. *El trabajador que reclama la indemnización de ley por despido, tiene la carga de la prueba de origen para acreditarlo, dado que con ese tipo de acción se pretende la ruptura de la relación de trabajo y, en ese supuesto no opera la presunción del despido a*

que alude la tesis de jurisprudencia que bajo la voz de: "DESPIDO DEL TRABAJADOR, PRESUNCIÓN DE LA EXISTENCIA DEL", ha sustentado el máximo Tribunal del país.

DESPIDO DEL TRABAJADOR, PRESUNCIÓN DE LA EXISTENCIA DEL.

El trabajador que se dice despedido y reclama el cumplimiento del contrato de trabajo, consistente en la reinstalación y pago de salarios caídos, tiene en su favor la presunción de la certeza del despido, presunción que se basa en la consideración de que no es lógico pensar que una persona que ha abandonado el trabajo reclame del patrón en un plazo relativamente breve, como es el de un mes (en la ley de 1931 y dos meses en el artículo 518 de la vigente), que se establece para deducir la acción respectiva, que le vuelvan a dar trabajo; y si bien esa presunción admite prueba en contrario, no puede considerarse como tal prueba la que acredite que el trabajador dejó de prestar sus servicios en los días siguientes a la fecha en que dijo haber sido despedido, pues lejos de desvirtuar la presunción, su falta de trabajo puede corroborar la existencia del despido.

En otra tesis aislada emitida por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito publicado en el Semanario Judicial de la Federación, octava época, Tomo XII, noviembre, página 340, manifiesta al respecto:

DESPIDO, OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. CUANDO EL TRABAJADOR LO RECHAZA, DESPUÉS LO ACEPTA Y EL PATRÓN SE NIEGA A REINSTALARLO. Si la acción intentada consistente en el pago de indemnización constitucional, y el demandante expresa su determinación de no aceptar la propuesta de la vuelta al trabajo, con ello pierde la oportunidad que su contraparte le brinda para que la relación de trabajo continúe, pues de lo contrario, se obligaría al patrón a que se sujetara a una decisión caprichosa del trabajador, con el consiguiente perjuicio para el funcionamiento de la empresa o establecimiento, por lo que en estas condiciones no se afecta la buena fe del ofrecimiento del trabajo.

En este orden de ideas, se deriva, que cuando el trabajador rechaza el ofrecimiento de trabajo, se determinará que está de acuerdo con la ruptura de la relación laboral, por lo cual se presumirá que fue él quien dio por terminada la relación laboral y no el patrón, en virtud de que la voluntad de este último es continuar con el vínculo laboral, salvo prueba en contrario.

Esta hipótesis no afecta de ninguna manera el efecto de la reversión de la carga probatoria con respecto de la actitud del trabajador, pues el patrón niega el despido lisa y llanamente y ofrece el trabajo en las mismas condiciones.

3.3. Negativa del Despido y Ofrecimiento del Empleo cuando la Acción del Trabajador sea el Cumplimiento de la Relación Laboral.

Cuando el trabajador opta por el cumplimiento de la relación laboral, se considera que no está de acuerdo con la decisión rescisoria del patrón y exige el cumplimiento de la misma y conforme a la tesis jurisprudencial antes mencionada bajo el rubro DESPIDO DEL TRABAJADOR, PRESUNCIÓN DE LA EXISTENCIA DE, se presume desde un principio, el despido injustificado.

Por otra parte el patrón negará el despido y ofrecerá la actividad laboral al reclamante para mantener viva la reversión de la carga probatoria.

Como consecuencia de estas circunstancias la Junta de Conciliación y Arbitraje, en audiencia fijará día y hora para la celebración de la reinstalación del trabajador.

3.4. Ofrecimiento del Empleo con Controversia sobre Términos y Condiciones de Trabajo.

Ante el efecto jurídico que produce el ofrecimiento de trabajo, lo fundamental es analizar si se hizo de buena o mala fe y concluir en consecuencia si se revierte o no la carga probatoria.

Para esa calificación debe analizarse la forma en que se realice en cuanto a las condiciones básicas de la prestación del servicio, como son: el horario, lugar, puesto y salario.

El ofrecimiento del trabajo que hace el patrón al actor en las mismas condiciones por éste señaladas, o sea con igual horario, lugar, puesto y salario, se calificarán de buena fe y tienen el efecto procesal apuntado con anterioridad, cuando así mismo esas condiciones estén dentro de los límites señalados por la ley; por tanto, es importante destacar que no basta con que se diga que el ofrecimiento se hace con las mismas condiciones señaladas por el trabajador para calificarlo de buena fe, pues deben de estudiarse con cuidado para determinar si esas condiciones se encuentran dentro de las mínimas establecidas por la ley. Verbigracia cuando a un trabajador le ofrecen el trabajo en los mismos términos y condiciones, y el salario que percibía es inferior al salario mínimo fijado por la Comisión de Salarios Mínimos. En esta hipótesis es evidente que no puede existir buena fe, pues las condiciones ofrecidas por el patrón son inferiores a las establecidas por la Ley Federal del Trabajo.

Al respecto el Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, tesis número 32, informe de 1977, tercera parte, página 405, manifiesta:

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, HECHA DE BUENA FE. Puede afirmarse que el ofrecimiento del trabajo hecho por el patrón a los obreros demandantes es de buena fe, si se ofreció en la misma forma y términos en que lo venía desempeñando, únicos requisitos que se refieren para considerarse que es de buena fe...

El Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, en una tesis aislada publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo XV–II febrero, página 426, manifiesta al respecto:

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. CUANDO PROCEDE LA REVERSIÓN DE LA CARGA PROBATORIA. *Habrá mala fe de parte del patrón al ofrecer el trabajo en los conflictos por despido cuando al tiempo del ofrecimiento se modifiquen en perjuicio del trabajador las condiciones en que lo venía desempeñando, es decir, que se pretenda que el trabajador vuelva con un salario menor, con una categoría inferior y con una jornada de trabajo mayor, etc., pero si por el contrario, el patrón al ofrecerlo modifica las condiciones de trabajo en beneficio del actor el ofrecimiento debe estimarse de buena fe, operando la figura jurídica de la reversión de la carga probatoria.*

Cuando el patrón ofrezca el trabajo con mejores condiciones a las establecidas en la Ley Federal del Trabajo y aún a las señaladas por el actor en su demanda, necesariamente debe calificarse de buena fe dicho ofrecimiento, pues a pesar de la controversia, se están otorgando al trabajador mejores condiciones para que rijan al reanudarse la prestación del servicio, como pueden ser: un mejor salario o una jornada de trabajo más reducida, etc.

Lo esencial en esta hipótesis es destacar que el patrón no tiene la carga de probar esas condiciones que controvierte para los efectos de la calificación del ofrecimiento, precisamente por que éstas al beneficiar al trabajador y ser las que prevalecerán al reiniciarse las labores, son indicativas de buena fe el ofrecimiento del oferente.

En seguida se analizará el efecto jurídico cuando se controvertan las condiciones de trabajo en el sentido, en la cual el patrón manifieste que éstas son inferiores a las aducidas por el trabajador.

3.4.1. Jornada.

El Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito, en una tesis aislada publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo VII, enero de 1998, página 1132, manifiesta al respecto:

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. SI SE FORMULA MODIFICANDO TOTALMENTE LA JORNADA DE LABORES SOSTENIDA POR LA PARTE TRABAJADORA, ES NECESARIO QUE EL PATRÓN LA ACREDITE PARA QUE PUEDA ESTIMARSE DE BUENA FE. *Si el ofrecimiento del trabajo se hace controvirtiéndose la jornada de labores precisada por la actora, pero el horario con el que la demandada formula la oferta, implica un cambio radical en las condiciones de trabajo, por ser completamente distinto al sostenido por la parte trabajadora, en tal caso, incluso cuando el ofrecimiento del trabajo fuese dentro de la jornada legal, sí resulta indispensable que el patrón demuestre el horario de trabajo que asevera tenía la actora, para que aquél pueda tenerse por hecho de buena fe, puesto que una propuesta de labores en tales términos conlleva la modificación de esa condición de trabajo, lo que acontece (como ejemplo)*

cuando la actora dice haber tenido un horario de las quince horas pasado meridiano a las cuatro horas antes meridiano del día siguiente y la demandada manifiesta que aquélla tiene una jornada comprendida de las ocho a las quince horas con una hora de descanso.

El Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Tercer Circuito en una tesis aislada publicada en el Semanario Judicial de la Federación y Gaceta, Tomo VII, mayo de 1998, página 1039, al respecto manifiesta:

OFRECIMIENTO DE TRABAJO DE MALA FE, SI EL PATRÓN CONTROVIERTE LA DISTRIBUCIÓN DIARIA DE LA JORNADA LABORAL Y NO LA PRUEBA. *El patrón tiene la carga procesal de acreditar su versión, cuando controvierte los términos de la distribución de la jornada laboral, tales como las horas de ingreso y salida y/o el tipo de horario, diurno, nocturno, mixto, continuo o discontinuo, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 24, 25, fracciones V y IX, 784, fracción VIII y 804, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo; por tanto, debe estimarse de mala fe el ofrecimiento del trabajo que se realiza controvirtiendo la distribución diaria de la jornada laboral, sin probar su afirmación, en virtud de que pretende modificar unilateralmente en perjuicio del trabajador las condiciones en que se venía prestando el trabajo, como en el caso de que se propuso al empleo una jornada discontinua los días laborales que le implicaban salir de la fuente de trabajo más tarde; lo que fue contrario a la jornada aludida por el trabajador, continua y con hora de salida diversa.*

En conclusión el ofrecimiento del trabajo es de mala fe y por ende no opera la reversión de la carga de la prueba, si se ofrece la reinstalación pero, se controvierte lo relativo al horario y no se demuestra la jornada de trabajo a que en realidad estuvo sujeto el actor, sólo que justificara su afirmación el demandado, podría determinarse si estaba o no modificando las condiciones de la relación laboral y por consecuencia en cuál de las partes recaía la carga de la prueba ante la insistencia del trabajador respecto del despido injustificado.

3.4.2. Lugar.

El Quinto Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito publicado en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo VI, agosto de 1997, página 771 en una tesis aislada, manifiesta al respecto:

***OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ES DE MALA FE SI EL PATRÓN
CONTROVIERTE EL LUGAR DE ACTIVIDADES Y NO LO COMPRUEBA.***

Si el demandado rechaza el sitio que refieren los empleados como centro de sus labores, arguyendo que es otro distinto y que en tal ofrece la tarea, pero con ningún medio convictivo justifica ese extremo, sin lugar a dudas que la propuesta deberá considerarse de mala fe y, por ende, no podrá revertirse la carga probatoria que le corresponde.

En las mismas circunstancias, si el patrón controvierte el lugar en que aduce haber laborado el actor en su demanda y no acredita el lugar de labores que manifiesta, se

considerará de mala fe dicho ofrecimiento en virtud de que se ofrece en condiciones perjudiciales para el trabajador, por consecuencia no opera la reversión de la carga probatoria.

3.4.3. Puesto (Categoría).

El Primer Tribunal Colegiado del Primer Circuito en materia de Trabajo, tesis aislada número 6, informe 1980, tercera parte, página 181, manifiesta al respecto:

***DESPIDO. CARGA DE LA PRUEBA CUANDO AUNQUE SE OFREZCA
EL TRABAJO, SE CONTROVIERTE LA CATEGORÍA SIN PROBARSE.***

En los casos en que el trabajador afirma que tenía una determinada categoría y al contestar la demanda, se niega el despido y se ofrece el trabajo con una categoría inferior a la que afirma el trabajador, y ésta no se prueba, el ofrecimiento de trabajo debe considerarse de mala fe ya que se pretende modificar en perjuicio del trabajador las condiciones en que lo venía desempeñando, esto es, se pretende que el trabajador reingrese con una categoría diferente con la que desde luego se implantan nuevas condiciones de trabajo y en tal virtud, no procede la inversión de la carga de la prueba en contra del trabajador.

3.4.4. Labores.

El Tribunal Colegiado del Noveno Circuito en su tesis número 4, informe de 1982, tercera parte, página 278, manifiesta al respecto:

DESPIDO DEL TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA, CUANDO EL PATRÓN CONTROVIERTE LA ACTIVIDAD LABORAL. *Cuando el patrón al contestar la demanda niega el despido, ofrece el trabajo y controvierte la actividad laboral, pero demuestra que ésta fue la que él señaló, se revierte la carga de la prueba del despido al trabajador, por estimarse que el ofrecimiento del trabajo se hizo en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando.*

Tomando en consideración dicha tesis al *contrario-censu*, se determinará que el ofrecimiento del patrón es de mala fe, en virtud de no haber demostrado la actividad laboral del trabajador aducido en su contestación de la demanda y que trae como consecuencia que dicho ofrecimiento se realice en perjuicio del trabajador, por lo tanto no opera reversión de la carga probatoria.

3.4.5. Salario.

Al respecto, el Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito en una Jurisprudencia publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo I, mayo de 1995, página 250, manifiesta:

DESPIDO DEL TRABAJADOR, NEGATIVA DEL Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CUANDO SE CONTROVIERTE EL SALARIO POR EL PATRÓN. *Si el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece admitirlo nuevamente en su puesto, pero controvierte el salario y demuestra que es inferior al señalado por el actor, debe entenderse que el ofrecimiento es de buena fe porque la reincorporación ofrecida no modifica las condiciones en que lo venía desempeñando hasta antes de la terminación de la relación de trabajo; por tanto, si el actor insiste en que hubo despido, se produce el efecto jurídico de revertir la carga de la prueba y es a él a quien corresponde demostrar sus afirmaciones.*

En términos del artículo 784, fracción XII, el patrón tendrá que acreditar el salario percibido por la parte actora aducida al contestar la demanda, de lo contrario el ofrecimiento hecho por su parte es considerado de mala fe y no surtirá efecto la reversión de la carga probatoria.

3.5. Las Cargas Probatorias de las Partes en cada Caso.

De las tesis citadas es claro observar que cuando el patrón niegue lisa y llanamente el despido y ponga a disposición la actividad laboral al trabajador en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, bastará para que la carga probatoria quede en manos del trabajador, pues este último tendrá que acreditar su afirmación de despido injustificado frente a la negación de aquél.

En caso de que el patrón niegue lisa y llanamente el despido y ofrezca el trabajo pero contravirtiendo sus términos y condiciones (horario, lugar, puesto [categoría], labores y salario) aludidos por el trabajador y en perjuicio de éste, tendrá que someterse a acreditar lo dicho, pues de lo contrario este ofrecimiento se entenderá de mala fe, por lo cual se presumirá que fue él quien dio por terminada la relación laboral y no el trabajador.

3.6. La Facultad del Actuario para Reinstalar al Trabajador y los Efectos Jurídicos.

Considerando el artículo 640 de la Ley Federal del Trabajo al contrario censu, corresponde al actuario realizar las diligencias señaladas por la junta.

Artículo 640.- Son faltas especiales de los actuarios:

III.- No practicar oportunamente las diligencias, salvo causa justificada.

IV.- Hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones.

En el artículo 92 del reglamento interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, específicamente así lo señala.

Artículo 92.- Los actuarios además de las facultades y obligaciones que se consignan para ellos en la Ley Federal del Trabajo, les corresponde las siguientes obligaciones:

III.- Practicar las diligencias y notificaciones en los términos ordenados en el acuerdo respectivo y estas últimas con anticipación debida, en cumplimiento a lo dispuesto a la Ley Federal de Trabajo.

Por tales circunstancias la jurisprudencia manifiesta que el actuario y el trabajador deberán constituirse el día y hora señalado por la junta a la empresa demandada, para efectos de reincorporar materialmente al trabajador en su actividad laboral. Así mismo, el actuario levantará un acta para hacer constar los hechos ocurridos con el fin de determinar la buena o mala fe del ofrecimiento. Una vez levantada el acta, el actuario la anexará al expediente dando por concluida dicha diligencia.

3.7. Los Laudos de las Juntas sobre la Base, no de Hechos Demostrados sino de Presunciones.

En los 3 últimos párrafos del artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo, se afirma que: el patrón deberá dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión laboral y en caso de que éste se negara a recibirlo, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, el patrón deberá hacerlo del conocimiento de la junta con el objeto de que al trabajador le sea notificado por medio de ésta de dicha rescisión. La falta de aviso al trabajador o a la junta, por sí sola, bastará para considerar que el despido fue injustificado.

En estos términos el legislador en un intento de proteger al trabajador de despidos arbitrarios por parte del patrón, ha actuado contraproducentemente, pues de esta

forma con toda intención, el patrón hace caso omiso a dicha norma imperativa, dejando al trabajador en pleno estado de indefensión al no contar con un documento en el que la junta pueda determinar fehacientemente si el despido fue justificado o injustificado. La sanción que obtiene el patrón por la falta de formalidad que señala este artículo es la presunción de la junta de que el trabajador fue despedido injustificadamente, pero dicha presunción desaparecerá cuando el patrón niegue el despido y ofrezca el trabajo en los mismo términos y condiciones.

Como ya se observó, la negativa del despido y ofrecimiento del trabajo trae como consecuencia la reversión de la carga probatoria, es decir al trabajador corresponderá probar que efectivamente fue despedido injustificadamente; en tales circunstancias la junta determinará si el despido es justificado o injustificado, basándose para ello en lo argumentado tanto por el trabajador como por el patrón, tomando en cuenta también la información basada en los testimonios rendidos. De esta serie de ideas, se determina que la mayoría de los laudos de las juntas se derivan no de hechos demostrados fehacientemente sino de presunciones legales y humanas.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Las acciones de indemnización y el cumplimiento del contrato a las que hace referencia el apartado "A", de la fracción XXII del artículo 123 constitucional y el artículo 48 de la Ley Federal de Trabajo, son vías de procedimiento que no permiten resoluciones aplicables con eficacia a los conflictos individuales por terminación forzosa de las relaciones de trabajo.

SEGUNDA.- La indemnización y el cumplimiento del contrato son operaciones alternativas de derechos sustantivos ineficaces para resolver conflictos por terminación de las relaciones individuales de trabajo.

TERCERA.- En los casos de despido o rescisión de la relación del trabajo en la *reglamentación práctica procesal actual*, la *negativa del despido y ofrecimiento del trabajo lisa y llanamente* por la parte patronal trae como consecuencia el efecto procesal de revertir la carga probatoria.

CUARTA.- De acuerdo a la conclusión anterior, para el trabajador, será difícil comprobar el despido injustificado o algún motivo de rescisión de la relación individual de trabajo imputable al patrón, dentro del procedimiento laboral.

QUINTA.- El efecto jurídico de la reinstalación; es el de verificar que efectivamente el trabajador quede reincorporado en su fuente de trabajo, así mismo constatar la buena o mala fe, tanto del ofrecimiento como la aceptación del trabajo.

SEXTA.- El actuario, sólo está obligado a cumplir el mandato de la Junta de Conciliación y Arbitraje y en su caso a levantar un acta circunstanciada sobre un hecho de ejecución instantánea; pero no puede encomendársele la verificación de la reinstalación real como actos de ejecución sucesiva y en tiempo indefinido.

SÉPTIMA.- La negativa del despido y ofrecimiento del trabajo no garantizan al trabajador a seguir manteniendo su fuente de trabajo, pues una vez reinstalado, puede originarse un nuevo despido.

OCTAVA.- La reinstalación sobre el ofrecimiento del trabajo irreal o supuesto despido ha conducido a una multiplicación del conflicto individual de trabajo en lugar de resolverlo.

NOVENA.- Para resolver racional y eficazmente la terminación de las relaciones individuales de trabajo, las normas deberían establecer el pago de una indemnización fijada en función del tiempo efectivo de servicios prestados, independientemente de cualquier motivo de terminación de dichas relaciones.

DÉCIMA.- En nuestro sistema legal debe adoptarse la estabilidad relativa impropia y no la estabilidad absoluta

BIBLIOGRAFÍA

1. ALONSO GARCÍA, Manuel: *Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo*, Editorial Bosh, España, 1958.
2. BECERRA BAUTISTA, José: *El proceso civil en México*, Editorial Porrúa, México, 1974.
3. BRISEÑO RUIZ, Alberto: *Derecho Individual de Trabajo*, Editorial Harla, Colección Textos Jurídicos Universitarios, México, 1990.
4. CABANELLAS, Guillermo: *Contrato de Trabajo Parte General*, Vol. I, Editorial Bibliográfica Omeba, Argentina, 1963.
5. CASTILLO LARRAÑAGA, José y DE PINA, Rafael: *Derecho Procesal Civil*, Editorial Porrúa, México, 1966.
6. DÁVALOS, José: *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo.*, Editorial Porrúa, S.A., México, 1998.
7. DÁVALOS, José: *Derecho del Trabajo*. 6ª ed., Vol. I, Editorial Porrúa, S.A., México, 1996.
8. DAVELI, Mario L.: *Lineamientos del derecho del Trabajo*, 2ª ed., Argentina J.R.L., Buenos Aires, 1953.
9. DE BUEN L. Néstor: *Derecho del Trabajo*, 7ª ed., Tomo primero, Editorial Porrúa, S.A., México, 1997.
10. DE LA CUEVA, Mario: *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 10ª ed., Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México, 1982.
11. ENGELS, Federico: *El origen de la Familia, la Propiedad Privada y el Estado*. Prefacio a la primera edición. 9ª Reimpresión, Editorial Ediciones Quinto Sol, S.A., México, 1987.
12. ENGELS, Federico: *El Papel del Trabajo en la Transformación del Mono en Hombre*, 3ª ed., Editorial Ediciones Quinto Sol, S.A., México, 1985.
13. FERRO, Horacio D.J.: *El derecho a la estabilidad*, 1954.
14. FLORIS MARGADANT'S., Guillermo: *El Derecho Privado Romano*, 19ª ed., Editorial Esfinge, S.A. de C.V., México, 1993.

15. ÍTALO MORALES, Hugo: *La estabilidad en el empleo*, Editorial Trillas, México, 1987.
16. RAMOS, Eusebio: *Presupuestos procesales en el Derecho del Trabajo*, Cárdenas Editor y distribuidor, México, 1982.
17. REINOSO CASTILLO, Carlos: *El despido individual en América Latina*, editado por U.N.A.M., México, 1990.
18. ROCCO UGO: *Derecho Procesal Civil*, Traducción de Felipe de J. Tena, 1939.
19. RODRÍGUEZ PALACIOS, Mario Alfonso: *México en la Historia*, volumen II, Editorial Trillas, México, 1984.
20. ROSS GÁMEZ, Francisco: *Derecho procesal del Trabajo*, 4ª ed., Cárdenas editor y distribuidor, México, 1993.
21. RUPRECHT, Alfredo J.: *Contrato de trabajo principios generales y legislación comentada*, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1960.
22. TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge: *Ley Federal del Trabajo de 1970*. Editorial Porrúa, S.A., 64ª ed., México, 1991.
23. TRUEBA URBINA, Alberto: *Nuevo Derecho procesal del trabajo*, 9ª ed , México, 1991.

LEGISLACIÓN CONSULTADA

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Alco, México 1998.
2. Ley Federal del Trabajo, Editorial Esfinge, S.A., de C.V., 12ª ed., México 1990.
3. Legislación Federal del Trabajo Burocrático, 37ª ed., Editorial Porrúa, S.A., México 1998.
4. Código Civil para el D.F. en materia común y para toda la República en materia Federal, Editorial Sista, S.A. de C.V., México 1998.
5. Semanario Judicial de la Federación.
6. Gaceta Oficial del Departamento del D F.

OTRAS FUENTES

1. *Diccionario Enciclopédico Bruquera*, Tomo I, Editorial Bruquera, S.A., México, 1980.
2. Memorándum sobre "la terminación del contrato de Trabajo celebrado por tiempo indefinido". Proyecto del Código Federal del Trabajo presentado por la Secretaría de Gobernación a la convención obrero-patronal celebrada del 15 de noviembre al 8 de diciembre de 1928 imprenta de la C.T.M. Talleres gráficos de la Nación. México, 1929.