



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LA REINSTALACION Y SUS EFECTOS

PROCESALES

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADA EN DERECHO

P R E S E N T A

MAURA LIZETH AGUILAR QUEZADA

ASESOR: MTRO. ENRIQUE LARIOS



CIUDAD UNIVERSITARIA, MÉXICO D. F.,

2007



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.

A Dios
El día que clamé, me respondiste;
Me fortaleciste con vigor en mi alma
Salmos 138

*A mi Madre
Mi refugio de amor y consuelo.
Quien siempre ha sido para mi un ejemplo
de admiración y valor.*

*A mi Padre
Por ser un ejemplo de que la vida se logra a base
de trabajo y esfuerzo.*

*A mi familia.
Mis hermanos Geovanni y Gissel,
Mis amados sobrinos Yael y Cristian,
Mis tíos, José Luis, Esther, Sofía, Silvia,
Alfredo, Noe y muy especialmente a mi
Tía Maria Eugenia.
Gracias por
Su cariño.*

A la persona más especial en mi vida, que siempre está

Conmigo y ocupa un lugar privilegiado en mi corazón, Beto. A mis amigas BETZABÉ y LUCERO, Tere y Midori, gracias por su amistad.

A la Universidad Nacional Autónoma de México
Facultad de Derecho
Por permitirme crecer en ella.

A mi Asesor Mtro. Enrique Larios Díaz
Quien hizo posible la realización
del presente trabajo.
Gracias por su tiempo.

Al Lic. José Luis Huarota Gutiérrez
Gracias por permitirme trabajar a su lado.
Pero sobre todo por la confianza y
apoyo brindado.

LA REINSTALACIÓN Y SUS EFECTOS PROCESALES

I N D I C E

Introducción.....	I
-------------------	---

Capítulo I Conceptos

1. Derecho del Trabajo.....	4
2. Trabajador.....	8
3. Patrón.....	11
4. Intermediario.....	14
5. Empresa.....	17
6. Condiciones de trabajo.....	21
7. Elementos irrenunciables del trabajo.....	25
8. Relación de trabajo.....	29
9. Contrato de trabajo.....	32
10. Evolución contractual en materia laboral.....	35
11. Interpretación de las normas de trabajo.....	39

Capítulo II Antecedentes

1. Constitución de 1917.....	43
2. Artículo 123 Constitucional.....	49
3. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	52
4. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	56
5. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	59
6. Reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo en 1980.....	63
7. Evolución jurídica del ofrecimiento de trabajo.....	66
8. Importancia jurídica de la reinstalación.....	70

Capítulo III El despido injustificado y el ofrecimiento de trabajo

1. Terminación de las relaciones de trabajo.....	73
2. Rescisión.....	79
3. Despido.....	85
4. Acciones por despido.....	91
5. Naturaleza jurídica del ofrecimiento de trabajo.....	97
6. Momento procesal oportuno para hacer el ofrecimiento de trabajo.....	100
7. Efectos jurídico procesales del ofrecimiento de trabajo.....	104

8. Reversión de la carga de la prueba en materia laboral.....	107
---	-----

Capítulo IV
La reinstalación

1. Análisis del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.....	112
2. El Actuario y su función en la reinstalación.....	116
3. Reinstalación.....	123
4. Reinstalación en cumplimiento de Laudo.....	126
5. Casos en que el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador.....	129
6. Reinstalación como figura jurídica de hecho y no solo de derecho.....	133
7. Insumisión al arbitraje.....	136
8. Reinstalación inmersa en el nuevo marco económico del Derecho del Trabajo	140
9. Prospectiva de la reinstalación en el Derecho Mexicano	142
Conclusiones.....	146
Bibliografía.....	150

INTRODUCCIÓN

El Derecho Laboral constituye una valiosa herramienta para comprender las condiciones legales en las que se debe efectuar una relación de trabajo, además de ser un valioso recurso para equilibrar los intereses de trabajadores y patrones.

Y con el fin de lograr este equilibrio, nuestro sistema jurídico actual se vale de la Ley Federal del Trabajo que mediante dos importantes instituciones procedimentales busca la resolución rápida y eficaz de los conflictos de intereses surgidos entre los integrantes de una relación laboral.

En tal virtud, el presente trabajo se presenta como un estudio práctico donde la preocupación primordial es la figura de la reinstalación, como parte de una de las dos acciones base que garantizan la seguridad jurídica del trabajador y constituyen el Derecho Laboral.

Es por ello que me di a la tarea de analizar sus alcances y límites dentro del procedimiento, los sujetos que intervienen y que lo hacen posible, así como toda cuestión que resulte trascendental y que implique garantizar la estabilidad de los trabajadores en su empleo.

Dentro del Capítulo I, se hará mención de los conceptos elementales o básicos que forman la estructura Derecho del Trabajo, formando de esta manera los cimientos que nos permitan avanzar al entendimiento de lo que se pretende lograr con la presente exposición.

El Capítulo II, contiene el relato de las diferentes etapas históricas que han conducido el actual establecimiento del orden laboral; desde el establecimiento del artículo 123, hasta las últimas reformas propuestas por el constituyente, así como la evolución por la que ha pasado la figura de la reinstalación.

Por lo que hace al Capítulo III, puedo mencionar que intente desarrollar el ambiente y momento preciso donde se genera la terminación de la relación laboral, es decir donde se origina todo el conflicto, donde surgen las fricciones entre las partes, para dar paso al inicio del procedimiento laboral, analizando cada etapa del mismo.

Y por último, en el Capítulo IV, toca el análisis detallado de la reinstalación, comenzando por el precepto legal que le da origen, la persona que se encarga de materializar el acto, ejemplificación de los supuestos que pueden presentarse y eviten que el patrón reinstale al trabajador, entre otras.

Así pues, cabe destacar uno de los puntos a tratar en el mencionado capítulo y que lo es el incidente de Insumisión al Arbitraje, tema de actual trascendencia e importancia jurídica ya que puede traducirse en la negativa del patrón a reinstalar al trabajador aun cuando exista mandato preexistente, tema que será estudiado de forma detallada dentro del presente trabajo.

Es por ello que deben dejarse de lado los antiguos conceptos que encierran la figura de reinstalación y permitir su paso libre al proceso de adecuación a las condiciones y realidad del país, considerando en todo momento el contexto mundial.

Ya que los cambios en los sistemas económicos y en los regímenes políticos, así como la creación de nuevos vínculos entre los países, plantean la necesidad de adecuar a las nuevas condiciones los preceptos jurídicos.

En tal virtud, la importancia de la transformación de figuras como la reinstalación deriva de la necesidad de avanzar conforme lo hace la sociedad; esto es importante por que ha logrado conjugar armónicamente la obligatoriedad de la norma jurídica con la conciliación de intereses de dos grupos distintos en la búsqueda de un objetivo común.

Sin embargo, no debe olvidarse que nuestra Ley adolece de actualidad social y que es preciso sea reformada, ya sea sustituyendo la figura de reinstalación por una que se adecue más a las actuales necesidades sociales, o simplemente que la ya existente se amplié, especificando mucho más la figura en comento, anteponiendo siempre las necesidades de la clase trabajadora, por que para ellos fue promulgada la Ley Federal del Trabajo.

Con lo anterior se pretende alcanzar un entendimiento elemental de la figura de reinstalación, siempre tendiente a ampliar los mismos, buscando enriquecer los lineamientos básicos que nos permitan garantizar estabilidad social.

CAPITULO I

CONCEPTOS

En el presente capítulo que estamos por iniciar, hemos desarrollado de manera concreta y precisa los conceptos básicos que integran el objeto de nuestro estudio y que lo es el Derecho del Trabajo, de importancia trascendental ya que sirve de base para comprender de forma integral lo que aquí hemos planteado.

1. DERECHO DEL TRABAJO.

Iniciamos nuestro estudio en el año de 1917, cuando nace constitucionalmente, el Derecho del Trabajo; sin embargo no debemos olvidar que para su desprendimiento del Derecho Común tuvieron que pasar muchos años, y como acontecimiento clave de ello, la autonomía de la disciplina laboral se hizo presente con la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que dejó sin contenido la regulación de varios preceptos que se encargaba de tutelar el Código Civil.

Otro momento destacado fue la destitución del Derecho Común como fuente supletoria del Derecho Laboral¹. Pero estas y otras cuestiones históricas serán tratadas en el capítulo respectivo de este trabajo.

Por otra parte, tenemos que, atendiendo a la necesidad de encontrar el origen de la palabra Derecho podemos percatarnos que esta corresponde a la raíz latina “*Ius*”, de cuyo radical, tenemos múltiples derivados para expresar lo relacionado con el Derecho, es decir “lo jurídico”.

¹ GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, novena edición, Porrúa, México, 1994, p. 263.

Este vocablo tiene origen indoeuropeo ya que en la Edad Media, era sinónimo del término “*directum*” que proviene del lenguaje vulgar y cuyo sentir recogen la mayor parte de las lenguas modernas, latinas, germánicas o sajonas; entonces Derecho deriva del latín *directum*, pasivo de *dirigere* que, a su vez, es compuesto, de *regere* (*de rectum*) significando lo que es conforme a una regla. Refleja, como sus derivados *rectus-recto* o regla, como el conjunto de leyes y disposiciones que determinan las relaciones sociales desde el punto de vista de las personas y de la propiedad².

Por su parte la palabra trabajo, proviene del latín *trabs, trabis*, que significa traba, toda vez que el trabajo se traduce como una traba para los individuos por que siempre lleva implícito un esfuerzo; sin embargo para la materia que nos ocupa se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio³.

El trabajo es considerado como el esfuerzo realizado por el ser humano para el logro de sus metas, considerado como uno de los factores de la producción, pues junto con el capital y la materia prima, el trabajo se convierte en la actividad exclusiva del hombre para la obtención de sus satisfactores.

Luego entonces, el derecho del trabajo surgió ante la necesidad de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida, de otorgar a la clase obrera mejores condiciones de trabajo, reflejados en un salario remunerador con una jornada humana y descansos obligatorios.

² Instituto de Ciencias Jurídicas, UNAM: Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo I , Porrúa, México 1997, p. 85.

³ Instituto de Ciencias Jurídicas, UNAM: Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo III , Porrúa, México, 1997, p.54

Cuestiones imposibles de alcanzar mediante los principios rectores del Derecho civil que operaban en los inicios de la vida industrial, tutelados por el llamado principio de la autonomía de la voluntad.

En las relaciones de trabajo, se obligaba al trabajador en virtud de que, o aceptaba las condiciones de trabajo que se le ofrecía o moría de hambre por la falta de ingresos. Se trataba a trabajadores y patrones como sujetos en igualdad de derechos; como consecuencia de ello surgió como un derecho protector de la clase trabajadora, con el propósito principal de otorgar al hombre que trabaja los derechos mínimos inherentes a la persona humana, como garantía individual, con la obligación del Estado de tutelarla.

Es por ello que, la importancia del derecho laboral deriva de la necesidad de transformarse conforme evoluciona la sociedad esto es importante por que ha logrado conjugar la obligatoriedad de la norma jurídica con la conciliación de intereses de dos grupos distintos en la búsqueda de un objetivo común; por su naturaleza como derecho social y de orden público y sobre todo por los fines que plantea de equilibrio y justicia social para los trabajadores y patrones.

Para Mario de la Cueva, el nuevo derecho del trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y capital. Su definición establece como fin verdadero del derecho laboral la satisfacción de las necesidades materiales del hombre⁴.

Para Alberto Trueba Urbina el derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales. Para la realización de su

⁴ DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, cuarta edición, Porrúa, México 1999, p. 133.

destino histórico: socializar la vida humana. El fin mas importante es el reivindicatorio para suprimir la explotación del hombre por el hombre⁵.

Para Castorena, el derecho obrero es el conjunto de normas y principios que rige la prestación subordinada de servicios personales la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan⁶.

Manuel Alonso García considera que en sentido amplio o doctrinal, es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo personal y libremente realizado por cuenta ajena. En sentido estricto o jurídico positivo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo libre realizado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia⁷.

Por nuestra parte podemos agregar que el concepto de derecho laboral ha evolucionado constantemente, adecuándose a las actuales condiciones del país. Su definición ha transitado desde posturas opuestas en las cuales se conciben a trabajadores y patronos como clases antagónicas y luego superar esta postura e integrar intereses en beneficio del desarrollo del país.

El énfasis actual se coloca en los factores productivos donde ambos grupos coinciden en un interés común, cuyo fin primordial coincide en el trabajo, que visto desde un ángulo de carácter social, puede describirse como aquel esfuerzo físico e intelectual que el individuo realiza para obtener satisfactores y subsistir pues el trabajador obtiene un salario que le permite adquirir productos, objetos y servicios

⁵ Idem.

⁶ Ibidem. P.134.

⁷ Ídem..

que contienen trabajos de otros individuos, ya que por regla de convivencia social el individuo no puede bastarse por si mismo.

De tal forma que el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.

2. TRABAJADOR.

En virtud de las normas que le son aplicables, por sus propios caracteres, por la representatividad en que actúan y por derivación de su naturaleza jurídica, los sujetos del Derecho del Trabajo son distintos, según se les configure en relación con la parte de éste en que se encuadran.

Se distingue de tal forma, el sujeto de la parte general del Derecho del Trabajo, del individual, así como también del derecho colectivo. El Derecho del Trabajo se refiere tanto a los trabajadores, como a los patronos y empresarios, ocupándose de todas las relaciones de trabajo.

Por otro lado, partiendo de la definición de trabajo, considerado como el esfuerzo físico e intelectual que el individuo desarrolla para obtener sus satisfactores, es necesario dejar en claro quien es ese individuo que presta ese trabajo.

La persona que presta un servicio a otra, a través del tiempo se le ha denominado de diversas formas tales como obrero, operario, asalariado, jornalero, etc., sin embargo el término que ha tenido mayor aceptación tanto en la doctrina como en la legislación es el de trabajador.

El concepto de trabajador es genérico, por que se atribuye a todas las personas que con apego a las disposiciones de la Ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra.

Al respecto nuestra Ley, en el Artículo 8 define al trabajador como aquella persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado.

La anterior definición nos indica que, como elementos indispensables para que la prestación del servicio sea regulado por un marco normativo es necesario sea considerado que el trabajador siempre es una persona física, que la prestación del servicio constituye una obligación de hacer, que la subordinación sea entendida como un vínculo jerárquico existente entre quien presta un trabajo y quien lo recibe y finalmente la retribución como una remuneración obligatoria del trabajo⁸.

Por tanto se deja claro que el trabajador, en sentido estricto siempre debe ser una persona física y por lo tanto no una persona moral, independientemente de la existencia de empresas que prestan a otras empresas servicios, por ejemplo la colocación de personal.

Por otro lado la Ley de la materia, establece que el trabajo prestado debe ser personal y subordinado, el cual podemos entenderlo como el sometimiento del trabajador a su patrón en el cumplimiento estricto de sus ordenes de trabajo, sin que esto implique el menoscabo en su dignidad.

La subordinación es inherente a toda relación de trabajo, ya que esta consiste en la facultad de mandar y en el derecho de ser obedecido, limitándose a la realización del trabajo estipulado y a la jornada contratada.

⁸ SANTOS AZUELA, Héctor, Elementos de Derecho del Trabajo, Porrúa, México 1994, p.45

En la doctrina existe una gran diversidad de clasificaciones de trabajador, las hay desde aquellas que consideran a los trabajadores como sindicalizado y no sindicalizado, trabajadores de confianza o representantes del patrón, trabajadores de base o de planta que a su vez se divide en permanentes y de temporada, de obra determinada, trabajadores interinos, sustitutos, transitorios, eventuales, ocasionales o accidentales e intermitentes⁹.

Los trabajadores temporales son aquellos que sustituyen a otros por un lapso determinado, el de temporada es aquel que presta sus servicios en labores cíclicas y el eventual que presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa¹⁰.

De lo anterior puede determinarse que es difícil llegar a un consenso general sobre la clasificación de estos, pero lo que sí es determinante son los derechos esenciales con los que cuenta un trabajador, tales como los llamados Derechos Retributivos, que implican todo lo relacionado con el salario, los Derechos Personales, como el derecho del trabajador a capacitación, educación y adiestramiento y finalmente los Derechos Sindicales.

En relación con los derechos de los trabajadores la Ley Federal del Trabajo hace una clara distinción entre los derechos y prerrogativas de los trabajadores otorgando ciertas normas protectoras a los menores y a las mujeres trabajadoras.

Así para la Ley, el hombre y la mujer son iguales, sin embargo dada la misión que la naturaleza encomienda a la mujer en el campo de la maternidad. La Ley Federal del Trabajo establece un apartado especial en su Título Quinto para el “Trabajo de las Mujeres”, donde se contemplan normas específicas que todo patrón debe cumplir a las madres trabajadoras.

⁹ Ibidem, p. 48

¹⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, cuarta edición, Trillas, México 2004, p. 79

De manera similar la Ley regula el trabajo de los menores, estableciendo por un lado las condiciones bajo las cuales se ha de contratar a una persona mayor de catorce años pero menor de dieciséis, y toda vez que para la materia laboral la mayoría de edad se alcanza a los dieciséis años.

También se establecen ciertas reglas para la contratación de estos menores, lo que no siempre es funcional, pues los patronos pocas veces contratan a un menor de dieciocho años y en caso de hacerlo, abusan de la poca preparación de estos menores y los contratan bajo condiciones de trabajo inferiores a las permitidas por Ley.

3. PATRON

La palabra patrón deriva del latín *pater onus*, que quiere decir carga o cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras: el padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios con relación con los plebeyos.

Así, podemos decir que en términos generales, patrón es la persona que recibe los servicios del trabajador, encontrándose también diversas denominaciones para ello, tales como empleador patrono, patrón, empresario, términos utilizados tanto en la doctrina como en la legislación, sin embargo, el que se ha elegido y es usado con mayor frecuencia es el término de patrón por presentar menos objeciones técnicas.

De acuerdo con el artículo 10 de nuestra Ley Laboral, patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el

trabajador, conforme a lo pactado a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de éstos¹¹ .

“El Artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo establece que el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que en el se precisan; por otra parte, el Artículo 10 del mismo ordenamiento dispone que patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Consecuentemente al tener la calidad de patrón, tanto las personas físicas como las morales tienen obligación de conservar y exhibir en juicio la documentación correspondiente, sin que la negativa del vínculo laboral por parte de los patrones, personas físicas, imposibilite su cumplimiento, por lo que la falta de exhibición de esa documentación actualiza la presunción de tener por ciertos los hechos expresados por el trabajador que tienden a demostrar la existencia de la relación laboral mediante la prueba de inspección.

Presunción que opera cuando esta prueba no se contrae exclusivamente al requerimiento de los documentos que correspondan al actor; sino a todos los trabajadores que laboran en el centro de trabajo o categoría, ello sin perjuicio de que la parte patronal pueda aportar pruebas para destruir la presunción que su conducta omisa genera en su contra.

En cambio, cuando la negativa de la relación laboral conlleve implícita o expresamente a estimar que el demandado no tiene la calidad de patrón, por que no utiliza los servicios de ningún trabajador, no tiene obligación de exhibir documentación alguna, ni se produce la presunción legal indicada¹².

¹¹ Ibidem. p. 80.

¹² Contradicción de Tesis 143/2003-SS. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito (actualmente en Materia Civil del mismo circuito), Tercer Tribunal Colegiado del Décimo Circuito y el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito. 27 de febrero de 2004. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

De lo anterior podemos determinar que, a diferencia del trabajador que únicamente puede ser una persona física, el patrón puede ser indistintamente, una persona física o moral, es decir puede ser una comunidad de bienes que utilice los servicios de los trabajadores.

La Ley acepta como patrón a una persona moral, como puede serlo una Sociedad Civil o Mercantil, o bien una persona física, es indistinto ya que lo que aquí interesa es el dato objetivo de recibir un servicio en la relación de subordinación.

Así mismo, es necesario señalar que el patrón es quien recibe los servicios por parte del trabajador en forma personal o subordinada, y a cambio el patrón dará cierta remuneración al trabajador por dicho servicio.

Alfredo Sánchez Alvarado nos ofrece el concepto de patrón de la siguiente manera, como aquella persona física o jurídico colectiva (moral) que recibe de otra los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada¹³.

Para Manuel Alonso García el patrón es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación¹⁴.

Es importante no confundir la figura del patrón con la de aquellos trabajadores que realizan actos de Dirección y Administración en la fuente de trabajo como son los Gerentes, Administradores o las personas que ejerzan funciones que requieren de cierta confianza por parte del patrón, aunque estos sean considerados representantes directos del patrón.

¹³ DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, novena edición, Porrúa, México, 1999, p.98.

¹⁴ DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Op. cit., p. 138.

Lo anterior es de vital importancia, toda vez que tal confusión tiene sus raíces en la costumbre inveterada que se practica en las relaciones de trabajo cuya finalidad consiste en evitar los derechos de los trabajadores, ya que es común que en las empresas personas que no poseen la categoría de mandatarios jurídicos decidan sobre el ingreso y despido de los trabajadores.

De esta forma el empresario pretendía liberarse de la responsabilidad alegando que la persona que materialmente lo había hecho, no tenía la categoría de mandatario y por lo tanto que no podía obligarlo.

Es necesario mencionar, que el patrón no solo tiene la obligación de retribuirle al trabajador por la prestación del servicio personal y subordinado, sino también como patrón tiene otras obligaciones, que además de ser de carácter jurídico, están debidamente reconocidas por la ley en base a la exigencia social.

Por lo que el patrón debe de facilitar al trabajador todos los medios necesarios para contribuir a su seguridad social, así como también debe de proveer de los elementos suficientes para que el trabajador puede desempeñar sus actividades laborales de una manera plena y eficaz.

4. INTERMEDIARIO.

Uno de los primeros actos de la Revolución Francesa de 1848, fue prohibir el *marchandage*, o figura repudiable de la intermediación, mecanismo muy usado para disfrazar las relaciones laborales y explotar a los trabajadores¹⁵.

En nuestros días consiste, en la figura por la cual el patrón encomienda a un tercero, llamado intermediario para contratar los servicios que habrá de necesitar.

¹⁵ SANTOS AZUELA, Héctor, Elementos de Derecho del Trabajo. Op. cit., p. 130.

Con ello se logran dos propósitos: permitir la insolvencia del intermediario, único responsable frente al trabajador y mantener por otro lado, el abatimiento y bajo nivel de los salarios.

Mario de la Cueva considera a la intermediación como una de las actividades mas innobles de la historia, debido a que es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, por no decir que el hombre mismo, el mercader que compra la mercancía a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada plus valía¹⁶.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 12 define al intermediario como la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

A su vez el Artículo 13 menciona que no serán considerados intermediarios, sino verdaderos patrones las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cubrir obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, en caso de que no cuenten con dichos elementos serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios de las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Por tanto, la intermediación es un convenio en el cual una persona acuerda con otra, denominada contratista, la contratación laboral de los trabajadores, así entonces puede hablarse de un empresario principal y otro intermediario, que al

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I , décima sexta edición, Porrúa, México 1999, p. 129.

comprometer y utilizar el trabajo de los asalariados, son idénticamente responsables por el aseguramiento del pago completo y oportuno del salario¹⁷

De manera general podemos decir que esta figura consiste, en convencer a uno y otros individuos para que presten sus servicios a uno o varios patrones.

Por ejemplo, cuando la empresa necesita de los servicios de ciertos trabajadores para la realización de determinadas actividades, como el de limpieza, de extracción de determinadas materias primas, de vigilancia, etc., y estas actividades están a cargo de una persona llamada “contratista” que en realidad es un intermediario entre la empresa y los trabajadores que prestan sus servicios para el objeto antes indicado, debe de considerarse a dichos obreros como contratados por la empresa que es la única responsable de todas las obligaciones señaladas en la Ley.

Estos trabajadores tienen derecho a todas las condiciones generales de trabajo pactadas por la empresa en el contrato colectivo de trabajo.

Actualmente esta figura ha sido desvirtuada y generalmente se conviene en pagar una comisión o cantidad fija al intermediario para que contrate empleados y con ello asuma todo tipo de responsabilidad ante los trabajadores y que presten servicios en la empresa que solicita sus servicios dando pie con ello a la creación de un arrendamiento de trabajadores.

Los intermediarios dejarán de serlo y se convertirán en patrones cuando cuenten con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores y sean empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos en su nombre.

¹⁷ Ibidem, p. 131.

Podemos considerar que son elementos propios para responder de las obligaciones que deriven de la relación obrero – patronal, el pago de salarios, primas, aguinaldos, indemnizaciones, impuestos, renta del local y otras por sí mismos y se integran con el capital propio y suficiente de la empresa, bienes propios, actuaciones en nombre propio y otras que sean de tal manera suficientes que puedan responder de las obligaciones contraídas con los trabajadores.

De no reunir estas figuras el requisito de los elementos propios se estará en presencia de intermediarios solidariamente responsables con las personas para las que ejecuten los servicios¹⁸.

Conforme a lo expuesto en el párrafo anterior, los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionales a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiada.

A este respecto tomaremos en consideración las diferencias de los salarios mínimos de la respectiva área geográfica de aplicación en donde se encuentre instalada la empresa y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

Los trabajadores que presten servicios a un patrón a través de un intermediario, prestarán su trabajo en las mismas condiciones y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en las empresas beneficiarias.

5. EMPRESA.

¹⁸ KAYE J., Dionisio, Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo, Themis, México, 2002, p.41.

Empresa del latín “*inprehensa*”, con el significado directo de toma o conquista, representa una acción esforzada y conjunta. Asociación industrial o de otra índole creada para realizar obras materiales, negocios o proyectos de importancia, participando en común en riesgos y gastos y también en ventajas y utilidades.¹⁹

La noción de empresa en el derecho se ha ido formando a través de una lenta evolución, siendo evidente la tendencia legislativa de dotar de una nueva estructura a esta distinta concepción capitalista, teniendo en cuenta para ello sus elementos constitutivos, así como la realidad social de una estructuración económica que se origina en necesidades y organizaciones diferentes.

Desde el punto de vista de la economía, la empresa es la unidad económica de producción constituida sobre una base capitalista, es el organismo que une y coordina los varios elementos de la producción y los dirige a realizarlos, efectuando la fabricación de determinados bienes a la prestación de ciertos servicios requeridos por la sociedad²⁰.

En el supuesto de que exista un Derecho Económico autónomo, su elemento central lo constituiría la empresa en la que se comprendiera la producción en masa y todo lo referente a las categorías profesionales de aquella, derecho que comprende el conjunto de normas que traducen la intervención estatal.

El intervencionismo estatal se manifiesta a través del Derecho Fiscal, ya que esta rama del derecho le permite mantener fijos sus ojos en esta fuente de riqueza; disciplina las relaciones de la misma con su personal a través del Derecho del Trabajo; se ocupa de su organización interna y de las formas

¹⁹ CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo I, Volumen II, Heliasta S. R.L, Buenos Aires, Argentina, 1987, p. 293.

²⁰ *Ibidem*, p. 294.

sociales de manifestación, así como de los instrumentos del tráfico y de las situaciones anormales de la misma utilizando el Derecho Mercantil.

A través del Derecho Económico vigila su actividad cuando su importancia es tal que incide en la esfera del poder del Estado. Sin embargo lo que ocurre es que ciertos conceptos que provienen del campo de la economía penetran en el derecho para obligar a una cierta transformación de ambos sectores.

Para las relaciones de trabajo moderno, la empresa es concebida como la figura más importante, que materialmente representa al patrón, y que constituye el escenario donde se realizan las relaciones de trabajo, identificándose como la célula de base de la producción.

Jorge Barrera Graf define a la empresa como el conjunto de cosas y personas organizadas por el titular con el fin de realizar una actividad onerosa, generalmente lucrativa de producción o de intercambio de bienes o servicios destinados al mercado.

A su vez, Roberto Mantilla Molina, en su obra de Derecho Mercantil, define a la empresa como el conjunto de cosas y derechos combinados para obtener u ofrecer al público bienes o servicios sistemáticamente con propósitos de lucro²¹.

La ley en su artículo 16, define a la empresa como la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, y el establecimiento es entendido como la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

De acuerdo a la teoría del riesgo de empresa, la unidad económica de producción o distribución de los bienes o servicios, será el patrón para todos los

²¹ MANTILLA MOLINA, Roberto, Derecho Mercantil, tercera edición, Porrúa, México, 1994, p. 67.

efectos de la ley y no las personas físicas que representen a esa unidad económica de producción y distribución de bienes y servicios²².

Empresa y establecimiento son dos cosas diferentes, el establecimiento forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa, considerada como una unidad superior, aún cuando los establecimientos disfruten de autonomía técnica con respecto a otros establecimientos.

Podemos establecer que la empresa cuenta con elementos esenciales y con elementos accidentales. Los esenciales son los trabajadores y patrones, quienes constituyen el elemento subjetivo de la relación.

El capital como elemento económico del cual su titular puede ser una o varias personas, cuyo fin inmediato es la producción o distribución de bienes o servicios y el mediato es obtener beneficios y la realización de determinados objetivos.

Los elementos accidentales son aquellos que presumen la existencia de la empresa como el domicilio, nombre comercial, explotación de una marca y la comunidad de propietarios.

La empresa puede entenderse en dos sentidos a saber, como sinónimo de empresario y por consecuencia como sujeto de derecho, en la especie titular de relaciones jurídicas de trabajo y como explotación, negocio, obra e industria.

Comprende todo un cuerpo de elementos personales, materiales e intelectuales para generar riqueza y obtener utilidades. La empresa cobra interés

²² KAYE J. Dionisio, Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo, op. cit. p. 42.

en la perspectiva laboral en tanto que constituye la organización cimentada en sus trabajadores para realizar sus fines económicos²³.

Algunos doctrinarios consideran que pueden distinguirse dos clases o tipos de empresa, la empresa-patrón y la empresa-intermediario.

En el caso de la empresa – patrón, la Ley menciona que serán patrones y no intermediarios las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios y suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

La empresa – intermediario; las empresas que realizan obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra pero que no tengan elementos propios suficientes para responder frente a las obligaciones contraídas con los trabajadores serán responsables solidariamente, con la empresa patrón o beneficiario.

6. CONDICIONES DE TRABAJO.

Nuestra Constitución en el artículo 123 establece que “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...”

En este orden de ideas podemos aclarar que este primer párrafo del artículo 123 al referirse a “la organización social para el trabajo conforme a la Ley”, nos evoca a las normas que el mismo precepto establece para regular el trabajo en nuestro país.

²³ DÁVALOS, José , Derecho del Trabajo I, op. cit. p103.

Dicho precepto enumera las condiciones mínimas con que cuenta un trabajador, al prestar sus servicios personales y subordinados a otra persona física o moral indicando los parámetros y límites que deben de seguir estos para brindar un trato legal y humanitario a sus trabajadores.

Las leyes sobre el trabajo expedidas por el Congreso de la Unión rigen toda relación y todo contrato de trabajo, sobre preceptos tales como la duración de la jornada, el trabajo de los menores, días de descanso, trabajo de las mujeres, el salario, participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, capacitación, normas de seguridad e higiene, derechos sindicales, etc. Entre otras.

El estudio de las condiciones de trabajo constituye en realidad, la determinación específica de las obligaciones de las partes en la relación laboral y por lo tanto el estudio del “objeto posible” como elemento esencial de la relación de trabajo.

En un sentido “social” pero limitado en cuanto que expresa solo el punto de vista de los trabajadores, las condiciones de trabajo han sido definidas como las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo²⁴.

Las condiciones de trabajo son el conjunto de obligaciones y derechos que recíprocamente se imponen trabajadores y patrones en virtud de las relaciones de trabajo. Las mismas están fundadas en el principio de que deben de ser proporcionales al servicio e iguales para trabajos iguales.

²⁴ DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, op. cit., p. 147

Estas deben referirse a aquellos aspectos más importantes que componen la relación laboral y según el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo, las condiciones de trabajo podrán ser modificadas a solicitud de los trabajadores cuando sus salarios no sean remuneradores, con respecto a la jornada si se considera que esta no es humanitaria o bien cuando se presenten circunstancias económicas que lo requieran,

En general las condiciones de trabajo son aquellas que versan sobre la interpretación o cumplimiento de las normas de trabajo, por otra parte los conflictos económicos, no necesariamente implican controversia sobre cuestiones de dinero sino respecto de las condiciones de trabajo y se podrán modificar a petición del patrón solo cuando existan condiciones económicas que lo demanden.

De igual forma la Ley también establece el procedimiento y las circunstancias bajo las cuales, trabajadores y patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidos en los contratos colectivos o en los contratos ley, según lo establece el artículo 426 de la Ley Laboral.

Sin embargo, el espíritu de estas disposiciones, únicamente amplía la facultad originaria de la Ley Federal del Trabajo de 1931, de solicitar las modificaciones de las condiciones de trabajo circunscritas solamente a los contratos colectivos, para de esta forma comprender los contratos individuales. Y ante la omisión sobre la vía procesal para utilizar este derecho un sector doctrinal muy importante considera que el mecanismo legal para requerir las modificaciones en cuestión es el procedimiento jurídico ordinario.

“Sí un patrón pretende que en los días de descanso obligatorio se labore un solo turno, no obstante que previamente se encuentre establecido en el contrato colectivo de

trabajo, que estipula que en esos días se laboren dos turnos, para lograrlo debe obtener el consentimiento del organismo sindical y si le es negado como tal cambio constituye modificación a las condiciones generales de trabajo, debe ejercitar las acciones correspondientes, a través del procedimiento establecido para tramitar los conflictos colectivos de naturaleza económica contenido en Título Catorce Capítulo VI de la Ley Federal del Trabajo, y acreditar la necesidad que justifique llevar a cabo tales modificaciones ya que unilateralmente no puede hacerlo el patrón²⁵”.

Dentro de estas condiciones, el principio de igualdad implica la supresión de tratos económicos y laborales discriminatorios por concepto de raza, edad, sexo, nacionalidad, religión o doctrina política, principio universal que recoge la parte general de la Ley Federal del Trabajo y el derecho internacional en este campo.

De tal forma que podemos concluir que nuestra nación siendo parte integrante del mundo globalizado, esta sujeto a los diversos cambios surgidos en la política económica a nivel mundial y a la ideología neoliberal invocada por Estados Unidos.

La lógica unitaria de la espontánea movilidad de los mercados ocasionó que no se respeten derechos con relación al empleo, desencadenando una serie de abusos reiterados en este campo, tanto en los servicios prestados por nacionales dentro de nuestro territorio, como en el prestado a empresarios extranjeros; mismos que parecen ignorar todo conocimiento de la Ley y de las condiciones de trabajo.

²⁵ CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. MODIFICACIONES A LAS. Amparo directo 4989/78. Centro Deportivo Chapultepec, A. C. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: José Manuel Hernández Saldaña. Unanimidad de 4 votos. 12 de febrero de 1979.

Lo anterior salvo ciertas profesiones, tales como la enfermería a nivel licenciatura, cuya demanda ha incrementado notoriamente en el vecino país del norte. Las leyes restrictivas que rigen la migración, obstruyen y reprimen el tránsito libre de los trabajadores para ofrecer sus servicios y contratar con ventaja condiciones de trabajo inferiores a las establecidas para los demás miembros nacionales.

Finalmente, lejos así de ajustarse a un programa de colaboración entre trabajadores y patrones, la política actual imperante pretende controlar el proceso económico con el fin de conseguir la progresiva apropiación del territorio y la explotación de sus recursos humanos y naturales²⁶.

De tal forma que consideramos es imperante se dejen de lado las políticas gubernamentales donde predomina el absolutismo económico, donde únicamente se busca favorecer a un determinado número de individuos que controlan la economía mundial, dejando de lado a los individuos encargados de lograr tal desarrollo, y se logre un consenso donde el principal objetivo sea el respeto a los derechos de cada parte.

7. ELEMENTOS IRRENUNCIABLES DEL TRABAJO.

El derecho del trabajo se ha clasificado tradicionalmente como parte del derecho social, que busca la igualdad jurídica, la libertad de propiedad y la libertad de contratación. El derecho social abrió brecha con la legislación contra la usura y la limitación de la libertad contractual, mediante una serie de providencias encaminadas a proteger de la explotación a la fuerza de trabajo del individuo económicamente débil.

²⁶ SANTOS AZUELA, Héctor, Elementos de Derecho del Trabajo, op. cit. p. 187.

La justicia social se realiza a través del derecho social, es la justicia concreta, tangible y actual de protección al trabajador en su doble aspecto como uno de los factores primordiales en el esfuerzo productivo y como persona humana, esto es como dignificación de los valores humanos. Este principio inspira la finalidad esencial del derecho del trabajo.

Con respecto a la justicia social, base de los derechos irrenunciables de trabajo encontramos que respecto de la justicia social hay dos conceptos del derecho del trabajo, uno derivado del artículo 123 constitucional, como principal norma de derecho social tutelar y reivindicatorio de los trabajadores y el otro que proviene de la Ley Federal del Trabajo de 1970, basado en el equilibrio y en la protección dignificatoria de la clase trabajadora.

El primero es más amplio por su función revolucionaria, en tanto que el segundo es más restringido en razón del equilibrio que pretende en los resultados de la producción capitalista²⁷.

En razón de lo anteriormente expuesto, los elementos irrenunciables de trabajo son aquellos que otorga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo a toda persona que preste un trabajo personal y subordinado a un tercero.

Derechos tales como los que enlista el artículo 123 Constitucional sobre la protección de la jornada, jornada extraordinaria la utilización de los menores de catorce años en el trabajo, días de descanso, el salario, igualdad de salario en la prestación del mismo servicio, pago del mismo en moneda de curso legal, derecho a la participación en las utilidades de las empresas, habitación, capacitación y adiestramiento, intervención de intermediarios, seguridad e higiene, libertad sindical, derecho a huelga, paros, acciones que puede ejercitar

²⁷ SANTOYO VELASCO, Rafael, Justicia del Trabajo, cuarta edición, Trillas, México, 2001, p. 75

un trabajador frente a un despido injustificado, regulación de deudas contraídas por los trabajadores a favor de su patrones, entre otras.

Al respecto la Ley de la materia establece como condiciones nulas que no obligan a los contrayentes de una relación de trabajo aun cuando se hayan expresado en el contrato, las que establezcan una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal, las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados de esos establecimientos.

También por ejemplo, aquellas que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir artículos de consumo en tiendas o lugares determinados, las que permitan retener el salario en concepto de multa, las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, y en forma general todas las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección.

El objetivo o finalidad de las normas de trabajo, consideradas como protectoras de los derechos sociales, es brindar protección a la clase socialmente desfavorecida, principalmente en el aspecto económico, ya que es necesario otorgar a la clase trabajadora mejores condiciones de trabajo, brindándole certidumbre en su empleo, salarios remunerados, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan su recuperación física.

Pero para alcanzar tales objetivos es necesario establecer límites legales a los patrones que impidan la supremacía del económicamente poderoso a través

de los preceptos legales antes citados, y la nulidad de aquellas condiciones que sobrepasen o no respeten las normas establecidas por la Ley²⁸.

Por nuestra parte consideramos que como base de los principios de una nueva cultura laboral deben considerarse como conceptos centrales y elementales los derechos mínimos que establecen los ordenamientos legales a favor del trabajador, ya que el proceso de justicia debe tomarse en cuenta como producto de un esfuerzo continuo, permanente y corresponsable.

Los factores productivos, deben tomar en cuenta la revaloración del trabajo humano, niveles de remuneración justos y equitativos, capacitación de los trabajadores y empresarios como un proceso permanente y necesario, el cuidado del ambiente, factor sumamente descuidado, estimular la creación de empleos y preservación de los existentes, consolidar el dialogo y la concertación entre los factores de la producción, pero sobre todo el pleno cumplimiento de los derechos constitucionales, legales y contractuales de carácter laboral, así como someter sus diferencias ante los órganos jurisdiccionales encargados de impartir justicia laboral.

Todo ello con el fin de conseguir el equilibrio entre trabajadores y patronos tendientes a garantizar a la clase socialmente desfavorecida elementos que le brinden seguridad jurídica en su desempeño laboral cotidiano, logrando así un mejor desempeño, tras la seguridad que deben brindar los elementos irrenunciables del trabajo²⁹.

Así mismo, nunca deben olvidarse como parte de estos elementos, el papel fundamental que desempeña la buena fe y la lealtad entre las partes, ya que si

²⁸ DE BUEN, Néstor, Razón de Estado y Justicia Social, Porrúa, México 1991, p. 194.

²⁹ SANTOYO VELASCO, Rafael, Justicia del Trabajo, Op. cit., pp. 82, 83.

ambos preceptos son desarrollados adecuadamente considero que se hacen evidentes en la relación laboral.

8. RELACIÓN DE TRABAJO

Para la corriente privatista clásica, la relación de trabajo es entendida como el vínculo jurídico de naturaleza contractual, que tiene como sujetos, al patrono y al trabajador, y como objeto total el trabajo para otro. Es decir subordinado, personal continuo y asalariado. El patrón por consiguiente es el destinatario del trabajo y de sus resultados³⁰.

La Ley Laboral, en su Artículo 20 define a la relación de trabajo como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto que le dé origen.

En el caso de los partidarios de la doctrina de la Relación de Trabajo, también llamada de la incorporación, que indica que en el momento en que el obrero comienza a laborar es cuando surgen los derechos y obligaciones para el patrón y para el mismo trabajador, siendo intrascendente que hubieran celebrado contrato de trabajo o no.³¹

Como elemento fundamental del trabajo tenemos a la relación de trabajo, pues se trata de el supuesto normativo de todo conflicto laboral, como objeto mismo del Derecho Laboral, debido a que este ultimo esta destinado a regir tales relaciones, haciendo notar también que todo contrato de trabajo lleva en si a la relación laboral, mas no toda relación laboral lleva en si un contrato de trabajo.

³⁰ SANTOS AZUELA, Héctor, Elementos de Derecho del Trabajo. Op. cit., pp. 146.

³¹ GUERRERO Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Op. cit. p.30

Al respecto es fácil indicar que, la relación de trabajo existe en si misma por el simple hecho de la prestación de un servicio personal y subordinado, y que los efectos legales que toda relación laboral conlleva en sí, son los de reconocer que debido a que existe una relación de trabajo, se le atribuyen derechos y obligaciones a sus integrantes, es decir al trabajador y al patrón.

Mario de la Cueva define a la relación de trabajo como el conjunto de derechos y obligaciones que derivan para trabajadores y patrones del simple hecho de la prestación del servicio así mismo nos dice que esta idea de la relación de trabajo produce plena autonomía del Derecho Laboral³².

Afirma que la relación de trabajo debe ser sinalagmática lo que supone derechos y obligaciones recíprocas a las partes y a título oneroso por que la retribución convenida forma parte de su propia esencia. Es conmutativo por que las partes conocen en principio todas sus obligaciones y posibilidades; es de tracto sucesivo en virtud de que se da para el futuro y sus efectos no se terminan en el acto mismo de su celebración.

Para poder considerar que estamos frente a una relación jurídico laboral se deben reunir requisitos tales como el carácter humano, ya que la presencia del hombre resulta necesaria en el punto inicial de la actuación. Carácter productivo, que se refiere al trabajo manual o intelectual, lo importante es que el trabajo se manifieste en una actitud profesional. Y finalmente tenemos al carácter libre, que se refiere a la libertad de trabajo.

Podemos agregar a los anteriores requisitos que toda relación laboral lleva en si un carácter económico, que es la base social de todo trabajo, pues los efectos económicos de un relación laboral son los de lograr que el individuo alcance una estabilidad, debido al producto de su trabajo.

³² DE LA CUEVA Mario, Derecho Procesal del Trabajo, cuarta edición, Porrúa, México, 1995, p.97.

“El artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo establece que se presumen la existencia del contrato y de la relación laboral entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. En ese sentido se concluye que para que se acredite la prestación y por ende opere esa presunción, basta que las declaraciones rendidas por los testigos sean congruentes respecto a las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se percataron de la prestación del trabajo personal, sin que sea necesario que declaren en torno al origen de la obligación de prestar los servicios personales subordinados, el horario y lugar específico en que se desarrollaban, así como el salario que percibía el trabajador toda vez que en términos del artículo 784 de la ley citada cuando existe controversia sobre esos hechos, la carga probatoria corresponde al patrón ³³”.

La relación de trabajo puede considerarse como un verdadero Acto jurídico, resultado de la exteriorización de la voluntad, como requisito de esencia para la existencia de obligaciones. Su objeto está constituido por la obligación de prestar el servicio y la recíproca de pagar un salario.

Los sujetos de los que emana la voluntad y que resultan obligados, son el patrón y el trabajador. Se presupone la existencia de una subordinación de trabajador al patrón, por lo que hace a los servicios a prestarse.

De tal suerte que podemos concluir 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 personal y subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo integrado por los principios institucionales y normas de declaración de derechos sociales, de

³³ RELACION DE TRABAJO. PRESUNCIÓN DE SU EXISTENCIA. REQUISITOS QUE DEBEN REUNIR LAS DECLARACIONES DE LOS TESTIGOS PARA OTORGARLES VALOR PROBATORIO. Contradicción de Tesis 15/2005-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Vigésimo circuito y el entonces Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, actualmente Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito. 22 de abril de 2005. cinco Votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: José Luis Rafael Cano Martínez. Tesis de jurisprudencia 57/2005. aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal en sesión privada del 29 de abril de 2005.

la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias³⁴.

9. CONTRATO DE TRABAJO

El objeto de la relación y del contrato de trabajo, es la prestación de un trabajo personal subordinado, por una parte y el pago del salario por la otra en materia laboral no podrá existir otro objeto directo del contrato³⁵.

Contrato individual de trabajo, lo define el artículo 20 de la Ley de la materia como aquel convenio por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, llamado patrón, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, ello independientemente de la forma o denominación que se le de ya sea contrato por honorarios, convenio mercantil, nombramiento administrativo.

El contrato de trabajo además de ser una obligación entre sus contratantes, esto es en estricto *sensu* de carácter formal, por cuanto hace a los requisitos que debe de contener, y que en tales requisitos se debe de respetar las garantías mínimas y las condiciones de trabajo de todo trabajador.

Más que nada se podría decir que el contrato de trabajo en si es la materialización de la seguridad jurídica y social de un trabajador, pues es necesario señalar que ningún contrato de trabajo puede estar por encima de la ley ni mucho menos puede modificar las condiciones del trabajador, ya que toda estipulación que le atribuya condiciones inferiores y lleven en si la renuncia de derechos laborales del trabajador será simplemente nula y carecerá de efectos jurídicos.

³⁴ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p. 187.

³⁵ KAYE, Dionisio, Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo, Op. cit. p.42.

Así pues, el contrato laboral, es aquel mediante el cual dos o mas partes se obligan solidariamente a la realización de un esfuerzo productivo, preocupándose una de las partes por la dirección de dicho esfuerzo y, otra, por la realización de éste; como objeto común de dicho contrato se halla la obtención de un resultado económico, y como causa del mismo para unos es la realización de un esfuerzo, y para otros la dirección inteligente de dicho esfuerzo, y como todo contrato regido por la Ley correspondiente, cuenta con elementos respectivos de existencia y de validez.

Se pueden distinguir como elementos de existencia del contrato laboral al consentimiento y al objeto.

En el caso del contrato laboral el consentimiento se da entre la oferta de un empleo y la aceptación de este, pero enmarcado en un marco social y real no es un simple acuerdo de voluntades, debido a que para el efecto de ser contratado el trabajador se debe de someter a la unilateralidad del patrón empezando por un sistema de selecciones que le pudieran dar la calidad de trabajador, por lo que para el caso que no ocupa, la voluntad es menor a la necesidad del trabajador y a la decisión del patrón³⁶.

Por su parte el objeto del contrato laboral, radica principalmente en la prestación de un servicio personal y subordinado y en la remuneración. Por lo que hace a la primera, es propia del trabajador, y esta debe de estar siempre sujeta a las cuestiones exigidas por la ley; por lo que toca a la segunda esta retribución debe de ser en base al principio protector de igualdad en el trabajo igual salario, por lo que no puede ser menor al esfuerzo prestado por el trabajador.

Los Elementos de validez del contrato que nos ocupa los aplicaremos al contrato en sí, como son la capacidad de los contratantes, en este caso del

³⁶ DE LA CUEVA, Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p. 187.

trabajador y del patrón; la licitud del objeto, como lo es que sea un trabajo lícito y las cuestiones mínimas marcadas por la ley a efecto de proteger al trabajador.

Para el caso de la materia laboral, se puede entender que la capacidad es la posibilidad de cumplir con derechos y obligaciones.

Es el caso del problema de los menores trabajadores, la edad mínima para trabajar es a partir de los 14 años y menores de 16 años, siempre y cuando hayan terminado su educación obligatoria, se entiende por ésta a la instrucción primaria que impone de manera gratuita el Estado en cumplimiento por lo dispuesto en el artículo tercero Constitucional, además de contar con la autorización del padre o tutor, a falta de ellos el Sindicato al que pertenezcan o en su defecto la Junta de Conciliación y Arbitraje de oficio nombrará un inspector de trabajo o en su caso a la autoridad política del lugar del que se trate³⁷.

De lo anterior podemos distinguir que la capacidad en el contrato laboral, primeramente se le atribuye, a la capacidad de goce y ejercicio plenas del trabajador siempre que éste sea mayor de edad pues así puede ser sujeto de derechos y obligaciones y encontrarse protegido por la ley laboral. Por lo que hace a los menores, éstos deben de cumplir con las calidades exigidas legalmente³⁸.

Todo objeto en un contrato laboral debe de ser lícito, éste va a radicar principalmente en que el trabajo o la prestación del servicio personal y subordinado a cargo del trabajador se debe desarrollar en un marco legal, es decir que no se puede prestar una actividad personal no subordinada con fines ilícitos y que se encuentre prohibida por la ley.

³⁷ DE BUEN Néstor, Razón de Estado y Justicia Social, Op cit. p. 87.

³⁸ Ibidem, p.211

A manera de entender mejor lo antes mencionado podemos decir, que el contrato de trabajo es el vínculo que se traduce en el surgimiento de la relación laboral en la que se han de respetar las mínimas condiciones favorables a las partes y que son necesarias para el desempeño de las actividades convenidas.

Siendo esta la determinación clara y específica del trabajo a desempeñar, el tiempo que ha de durar y el lugar o lugares en donde ha de desarrollar la actividad, la duración de la jornada de trabajo, los días de descanso y las vacaciones que deba disfrutar el trabajador, el monto de los salarios, así como la manera en que se ha de cubrir la capacitación y adiestramiento de los trabajadores de conformidad con la Ley.

10. EVOLUCIÓN CONTRACTUAL EN MATERIA LABORAL.

Podemos asimilar que el contrato de trabajo tiene su origen en aquellos vínculos que se daban en la antigüedad entre los esclavos y sus “*dominus*” o entre los miembros de una familia y el “*pater*”, que no eran de naturaleza contractual pues los “*alieni iuris*” (libres o no), no tenían capacidad para contratar. Se trataba de situaciones regidas por el derecho de propiedad o el de familia, respectivamente³⁹.

De la misma forma, algo parecido ocurrió con los trabajadores agrícolas, en la Edad Media, ya que estaban sujetos a un vínculo de carácter real que los ligaba a la tierra.

En estos casos, la obligación de prestar los servicios derivaba de una calificación personal, de un *status* (el de esclavo, de miembro de familia o de siervo) y no de un acto negocial de un *contractus*.

³⁹ RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Segunda Edición, Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1996, p. 106.

En el régimen de trabajo gremial, en cambio, las relaciones de trabajo reconocían a un origen contractual, pero su contenido estaba determinado en gran medida por los estatutos de los gremios o corporaciones que regulaban minuciosamente, en forma general y uniforme, las condiciones de trabajo (como el salario o la jornada)⁴⁰.

Mas adelante, el contrato laboral fue asimilado al contrato de arrendamiento, ya que se tenía la teoría de que así como una persona podía rentar una casa a cambio de una renta, también otra persona podía rentar los servicios de un trabajador a cambio de un salario. Ideas que hoy en día suenan completamente absurdas, ya que el trabajo no es artículo de comercio y exige ⁴¹respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta.

Pero en la historia dicho criterio fue desvirtuado por Philippe Lotear, en Alemania, cuando manifestó que no era posible dicha asimilación de contratos en virtud de que al terminarse el contrato de arrendamiento tenía que devolverse la cosa arrendada y al terminarse el contrato de trabajo no era posible que se devolviera la energía utilizada.

Por su parte Carnelutti en Italia estableció que el contrato de trabajo se debía equiparar a un contrato de compra venta, argumentando que así como era factible comprar la energía eléctrica se podía comprar también la energía humana. En el momento en que surgieron discrepancias a este respecto replico que no se compraba a la persona humana sino simplemente su energía, así como tampoco se compran las maquinas que producen energía eléctrica sino simplemente sus efectos⁴².

⁴⁰ Ibidem, p. 107

⁴¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, op. cit. p.103

⁴² Idem.

Con el paso del tiempo el contrato de trabajo llego por fin a desvincularse del contrato de compra venta en virtud de que este es instantáneo y en el momento en que se celebra se extingue la vinculación entre las partes y en cambio el contrato de trabajo es de tracto sucesivo y sus efectos empiezan a producirse para el futuro precisamente en el momento en que se celebra.

Algunos otros autores como Chatelain y Valverde consideraron que el contrato de trabajo podía equiparse al contrato de sociedad, ya que en este contrato existían socios capitalistas y socios industriales con un derecho a una participación en las utilidades de la empresa. Teoría que posteriormente también fue desvirtuada abriendo paso a la evolución del contrato individual verbal.

La evolución de este ultimo, con el devenir de los años llego a convertirse en un contrato individual escrito, con los mismos efectos jurídicos que los verbales, los mas utilizados en la actualidad, llegando al contrato colectivo de trabajo y finalmente a contrato ley⁴³.

A partir de la Revolución Francesa se produce un profundo cambio en diversas órdenes de la vida social y económico. Y en lo que atañe a las relaciones laborales, la transformación se tradujo en la supresión del sistema corporativo y en la afirmación de los dogmas de la libertad de trabajo y la igualdad de los ciudadanos.

El régimen jurídico de las relaciones de trabajo de los hombres libres e iguales quedo enmarcado en el Derecho Civil, recurriéndose a la antigua figura del Derecho Romano, la locación de servicios a un que, sin las limitaciones que en Roma se impusieron en materia de jornada, descanso, entre otros⁴⁴.

⁴³ Ibidem, p. 109.

⁴⁴ RODRÍGUEZ MANZINI, Jorge Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Op. cit. , p. 108

La autonomía de la voluntad de las partes era prácticamente absoluta pues los contratantes eran libres para establecer relaciones jurídicas y para fijar su contenido, sin más restricciones que las establecidas por las leyes.

Esta figura no regía en las relaciones laborales mas que a favor de una de las partes y que la libertad de contratación se reducía en el caso del trabajador, a la posibilidad de someterse o no a un contrato de adhesión.

Tal situación se tradujo en la explotación del más débil con las consecuencias ya conocidas. Se generó así un conflicto social conocido como la cuestión social, que provocó la intervención del Estado, en forma directa. Estableciendo normas protectoras para los trabajadores y luego por medio del reconocimiento de la autonomía colectiva, permitiendo la fijación de condiciones mínimas de trabajo por la negociación en este nivel.

Con el intervencionismo estatal se resquebrajaba la figura tradicional de la locación de servicios y nace un nuevo instrumento jurídico para regular la relación laboral “el contrato de trabajo”.

La idea que preside su nacimiento es la de que el trabajo humano no es una mercancía, no es un bien material que se pueda arrendar o vender como una tierra o una maquina, sino una actividad creadora.

Atento a lo anterior, podemos entender que actualmente el contrato laboral es un contrato por el cual una persona, empleador, obrero, doméstico; se compromete a trabajar para otra, durante tiempo determinado, mediante una remuneración estando subordinada en la ejecución del trabajo que debe cumplir, a aquella por cuya cuenta debe trabajar.

El contrato de trabajo además de ser una obligación entre sus contratantes, esto es en *estricto sensu* de carácter formal, por cuanto hace a los requisitos que debe de contener, y que en tales requisitos se debe de respetar las garantías mínimas y las condiciones de trabajo de todo trabajador.

Más que nada se podría decir que el contrato de trabajo en la actualidad es en si la materialización de la seguridad jurídica y social de un trabajador, pues es necesario señalar que ningún contrato de trabajo puede estar por encima de la ley ni mucho menos puede agredir las condiciones del trabajador, ya que toda estipulación que le atribuya condiciones inferiores y lleven en si la renunciabilidad de los derecho laborales del trabajador será simplemente nula y carecerá de efectos jurídicos⁴⁵.

De lo anterior podemos determinar que, como ya se ha mencionado con anterioridad, el derecho del trabajo esta en constante evolución, mejorando los derechos consignados a favor de los trabajadores, estableciendo condiciones que favorecen tanto a trabajadores como a patrones.

Un ejemplo de ello lo es la aparición del contrato de trabajo ya que desde su nacimiento ha brindado elementos de seguridad jurídica de la existencia de la relación laboral, plasmando funciones a desempeñar, salario, antigüedad, prestaciones, entre otras condiciones de trabajo, ya que en caso de conflicto, constituye un medio idóneo de prueba para ambas partes. Lo anterior en el caso de que no exista contrato colectivo aplicable.

11. INTERPRETACION DE LAS NORMAS DE TRABAJO.

El Maestro Baltasar Cavazos, considera que para poder interpretar las normas del Derecho del Trabajo es preciso analizar los conceptos metodológicos que permitan su conocimiento.

⁴⁵ KAYE, Dionisio, Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo, Op cit. p. 43.

Tal es la importancia del Método, entendido por su raíz latina *méthodus* o la griega *método*, que significa: modo de decir o hacer con orden una cosa, modo de obrar o proceder de cada uno o manera razonada de conducir el pensamiento con objeto de llevar a un resultado determinado y preferentemente al descubrimiento de la verdad⁴⁶.

Ahora bien, entendido el concepto de metodología, podemos adentrarnos al estudio de la metodología en el plano jurídico que tiene como finalidad el conocimiento del Derecho y su investigación debidamente sistematizada.

A través de el tiempo, las clasificaciones de los llamados métodos del conocimiento jurídico han variado notablemente, sin embargo considero que el mas importante y representativo que explica mejor la forma en que deben interpretarse las normas del Derecho del Trabajo es a través de la escuela de la Exégesis, notablemente influida por el Código de Napoleón, en virtud del carácter estadista del mismo, ya que la voluntad del legislador, es decir del Estado, es lo que sobre todas las cosas debe aplicarse.

Respecto a la interpretación de las leyes debe estarse en primer lugar a la interpretación gramatical, ya que cuando una ley es clara no es lícito eludir su letra. En cambio si el texto es oscuro debe acudirse a la interpretación lógica que consiste en buscar la voluntad y pensamiento del legislador mediante el estudio de los trabajos preparatorios, exposiciones de motivos y discusiones parlamentarias⁴⁷.

En contrapartida a esta escuela, aunque cuenta con varias similitudes, se encuentra la escuela de la Libre Investigación Científica, encabezada por Francois

⁴⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Op cit.p. 52.

⁴⁷ *Ibidem*, p. 55.

Gény que consideraba que la finalidad de la interpretación de la Ley consistía en descubrir el pensamiento del legislador. La interpretación gramatical y la lógica son inseparables y complementarias, pero no acepta que la legislación sea la única fuente de derecho, ni que el legislador este en posibilidad de prever todas las situaciones jurídicas posibles, ya que a falta de texto legal el juzgador debe acudir a la libre investigación científica.

Por lo que respecta al Derecho Laboral, es común que se adopte la postura general de la idea del principio penal de *"in dubio pro reo"*, por supuesto en favor del trabajador, para explicar la interpretación de las normas de derecho.

En el derecho laboral, es común que las reglas de la hermenéutica predicen en principio de que en caso de duda, debe resolverse siempre a favor del trabajador, seguido del principio de *"la buena fe"*, en el caso de que el precepto legal sea de apariencia oscura o de difícil aplicación.

Así mismo, para comprender plenamente como es que deben interpretarse las normas de trabajo, es preciso sea entendido el proceso de justicia, que da sentido a la existencia de la justicia en el surgimiento de conflictos de intereses.

La demanda de justicia surge, precisamente por que alguien siente vulnerado su derecho o su expectativa y reclama que se le reconozca, se le respete y se le confieran sus beneficios. En este sentido se define a los conflictos laborales como las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo, entre trabajadores y patrones como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo. De tal forma que al surgir un conflicto laboral, es necesario acudir a los preceptos establecidos por la Ley, atendiendo las normas Constitucionales y Legales

previamente establecidas. Preceptos que deben ser interpretados por los tribunales establecidos para tal efecto⁴⁸.

Al respecto nuestra Ley Laboral, establece en su artículo 18 que “en la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los Artículos 2º y 3º. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador”.

Los Artículos 2º y 3º, mencionan que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos. El trabajo es un derecho y deber social, 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. Así mismo es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

De esta forma podemos darnos cuenta que los derechos de los trabajadores se encuentran establecidos expresamente en la Ley de la materia, por lo que deben ser respetados y cumplidos a la letra por el patrón y solo en caso de controversia entre las partes integrantes de la relación laboral, el juzgador deberá ser el encargado de hacer cumplir las normas de trabajo establecidas en la Ley Federal del Trabajo, tomando siempre en consideración el principio: “en caso de duda se estará siempre a lo mas favorable para el trabajador.

⁴⁸ SANTOYO VELASCO, Rafael, Justicia del Trabajo, Op cit. pp. 92,93.

CAPITULO II.

ANTECEDENTES

En este apartado, nos dimos a la tarea de analizar brevemente las diversas etapas históricas, por las que ha atravesado el pueblo mexicano para conseguir el reconocimiento Constitucional de sus derechos sociales, y como la observancia de los mismos han permitido una convivencia armónica que garantiza el libre ejercicio de los derechos laborales hasta nuestros días.

1. CONSTITUCIÓN DE 1917.

Para que el artículo 123 constitucional fuese una realidad en 1917, ciertos acontecimientos contribuyeron a definir sus características principales; el abuso de los patrones sobre los trabajadores y las precarias condiciones económicas de vida hicieron posible que se reconocieran derechos mínimos para ellos y sus familias, tales como el salario mínimo, derecho a vivienda digna, derecho a servicios médicos, asistencia por maternidad, etc.

Así mismo, es importante mencionar el origen de la constitución de 1917 y el artículo 123, que también será analizado de forma mas exhaustiva en el numeral siguiente, ya que no solo se remota al hecho social vivido en la época revolucionaria, ya que a pesar de la materialización jurídica concentrada en la carta magna, misma que refleja el triunfo revolucionario se debe sumar la etapa independiente, y la lucha por esta etapa de nuestro país, pues es conveniente matizar que los principios de una libertad total son los mismos con los que hoy en día contamos para la elección de un modo de vida justo, digno, legal y propio del ser humano.

En la etapa independiente mexicana debemos referirnos al hecho en que el cura Hidalgo el 6 de Diciembre de 1810, en la ciudad de Guadalajara, determinó abolida la esclavitud. Morelos en los Sentimientos de la Nación determinó que los empleos fueran solo para los americanos, permitiendo la admisión de extranjeros capaces de instruir y libres de toda sospecha. El proyecto de constitución de 1824, prohibió todo privilegio para ejercer de manera exclusiva cualquier género de industria y comercio, así como los monopolios relativos al ejercicio de las profesiones¹.

El proyecto de constitución de junio de 1856 consigno la libertad de ejercer cualquier genero de industria, comercio o trabajo, que sea útil y honesto; la justa retribución para la prestación de servicios y la imposibilidad de celebrar un contrato que implicara la perdida o el irrevocable sacrificio de la libertad por causa de trabajo².

Se manifestó que el trabajo y la producción no constituyen si no que confirman y desarrollan el derecho de propiedad; la ocupación precede al trabajo pero se realiza por el trabajo. Mientras que la ocupación existe sola, tiene algo de abstracto, en cierto modo indeterminado a los ojos de los demás, y el derecho que funda es oscuro; pero cuando el trabajo se asocia a la ocupación la declara, la determina, le da una autoridad visible y cierta; hasta hoy el trabajo, es decir, la actividad inteligente y libre ha estado a disposición de la materia, en lo sucesivo es indispensable incluir que la materia quede a disposición del trabajo.

En 1875 se constituye el Gran Circulo de Obreros, organización que posteriormente será la fundamental en la lucha contra los empresarios y el gobierno, para reclamar los derechos laborales de sus afiliados y de todos los trabajadores del

¹ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, décima sexta edición, Porrúa, México 1999, p. 77.

² Ibidem, p. 79

país incluyendo a los del campo, organizaron en 1876 el primer congreso de México³.

A principios del México independiente existieron dos premisas que fueron las bases de la constitución de 1857, la primera de ellas y que a la fecha en el ordenamiento máximo jurídico alude a la calidad de hombre libre por el simple hecho de pisar territorio nacional, que dio origen a la libertad de nuestro Estado, y que remarco que todo mexicano en el ejercicio de una labor propia de su elección conserva la libertad que la Carta Magna le otorga⁴.

En la etapa constituyente de 1857, y siendo esta la que legislativamente dio origen al reconocimiento de los derechos laborales plasmados en el artículo 123 de la constitución de 1917, marco como principales conceptos a la ocupación y al trabajo, siendo ambos diferentes, mas no opuestos, pues la unión de ambos conceptos de una manera legal consistió principalmente en la materia, punto específico de la relación trabajo-ocupación, pudiendo existir la segunda sin necesidad de la primera mas nunca la primera sin necesidad de la segunda.

Es decir que todo hombre que haya elegido una ocupación, no quiere indicar que tenga trabajo, sin embargo todo hombre que tiene trabajo es porque ya eligió una ocupación, por lo que es necesario que todo hombre que tiene una ocupación desempeñada a un trabajo, tal ocupación debe ser aplicada a una materia.

El gobierno de Porfirio Díaz, actuando conjuntamente con los empresarios, aparento actuar desinteresadamente en las relaciones obrero- patronales, la política laboral de Porfirio Díaz tenia como supuesto fundamento el de no intervenir en las relaciones obrero-patronales ni fijar normas acerca de las condiciones de trabajo.

³ BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, segunda edición, Porrúa, México, 1985. pp. 80, 81.

⁴ Idem.

Sin embargo cuando determinados conflictos como los de Cananea, Río Blanco o las Huelgas de los Ferrocarrileros de 1906 y 1908, por su magnitud forzaron su participación, invariablemente esta se inclino por defender los intereses del capital y reprimir el descontento de los obreros, cualquiera que fuera su origen.

La huelga de los mineros de Cananea, Sonora, en 1906, motivados por la discriminación y las condiciones laborales desproporcionadas entre ellos y los trabajadores estadounidenses, demandaron de la compañía mejores condiciones de trabajo; en lugar de negociar con los trabajadores, los patrones reprimieron violentamente a los mineros, en respuesta los huelguistas incendiaron parte de las oficinas y convirtieron el poblado en un verdadero campo de batalla. Por su parte el gobernador de Sonora encarcelo a los líderes de la huelga y permitió que los empleados estadounidenses huyeran a su país⁵.

Otras huelgas importantes que sumadas a la de Cananea contribuyeron a fundamentar la necesidad de protección jurídica fueron las de Petriceña, Velardeña, Nogales, Santa Rosa y Río Blanco.

En ese mismo año de 1906 se creó la Fundación del Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco, expresión y forma de la organización de los trabajadores de fábricas de textiles a las que se sumaron las fabricas de hilados y tejidos de Puebla y Tlaxcala para la defensa de sus derechos. Y en correspondencia los patrones crean una organización de propietarios de las fabricas de hilados y tejidos, denominada Centro Industrial Mexicano, en al que se adhieren fabricas de Puebla, Tlaxcala, y muchas más⁶.

⁵ OLVERA QUINTERO, Jorge, Derecho Mexicano del Trabajo, novena edición, Porrúa, México, 2001, p. 36.

⁶ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, décima sexta edición, Porrúa, México, 1999, pp. 43,44.

El organismo patronal pretendió que los trabajadores textiles firmaran un convenio donde se establecían condiciones de trabajo inhumanas y violatorias de sus derechos más elementales, como la prohibición a los obreros de recibir visitas en sus domicilios particulares, leer periódicos, libros o revistas para evitar que se informaran por cualquier medio, sin la previa autorización y censura de los administradores de las fabricas; la aceptación de un horario de trabajo de 6:00 a 20:00 horas con solo 45 minutos para tomar alimentos y el consentimiento de descuentos de salario por concepto de pago del material propiedad del patrón que se dañara durante la jornada de trabajo.

Este convenio como era de esperarse fue rechazado por los trabajadores y en consecuencia, sometido al arbitraje del entonces Presidente de la Republica Porfirio Díaz, quien resolvió en contra de los trabajadores y el 4 de enero de 1907 ordenó que regresaran a las labores tres días después.

Por tanto, los obreros se negaron a volver al trabajo en esas condiciones y realizaron un mitin frente a la fábrica de Río Blanco donde saquearon e incendiaron la tienda de raya para dirigirse a centros fabriles del ramo de Nogales y Santa Rosa a realizar las mismas acciones. Movimiento que fue reprimido por el ejército, con la consecuente muerte de muchos trabajadores⁷.

Dentro de las motivaciones que tuvieron los trabajadores para emprender tales actos se encuentran el salario que era de siete pesos a la semana y que una parte de el se le entregaba en vales para ser cambiados por víveres en la tienda de raya la cual estaba surtida con los artículos a precios más elevados que los del mercado; con lo cual al no alcanzarles el dinero se veían en la necesidad de pedirle prestamos al patrón, deudas que al ser impagables se iban trasmitiendo de generación en generación.

⁷ Ibidem, pp. 45, 46, 47.

De los beneficios obtenidos por dichos movimientos puede mencionarse que de los sucesos de Cananea contribuyeron a reducir la jornada máxima de trabajo a ocho horas y la de Río Blanco redundo en la desaparición de las tiendas de raya.

En la Revolución Mexicana, los obreros fueron conquistando sus derechos laborales tal vez por la propia coyuntura y debido a las demandas que existían desde mucho tiempo atrás acerca de la justicia laboral, así el 24 de agosto de 1912 aparece la casa del obrero y a partir del 1 de Mayo de 1913 adopto su nombre definitivo: Casa del Obrero Mundial; con el triunfo de la revolución, después de la renuncia de Porfirio Díaz aparecieron dos organizaciones obreras importantes.

A principios de 1912 surge la Confederación de Círculos Obreros Católicos y en este mismo año la Casa del Obrero Mundial, la primera estableció el primer proyecto integral orgánico del derecho del Trabajo en México, estableciendo la necesidad de preservar el hogar como fundamento de tranquilidad y el orden social; exigió que se fijara un salario mínimo para cada tipo de industria y región, así como la reglamentación del trabajo de mujeres y niños, estableció el seguro obrero y consejos permanentes de Arbitraje; recalco la urgencia de estudiar las bases para el reparto de las utilidades de las empresas, entre otros derechos obtenidos.

Pero fue hasta 1917 cuando se convocó al congreso constituyente para la creación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la ciudad de Querétaro. En dicho ordenamiento legal se incluyó un capítulo específico para regular la materia relativa al trabajo, estableciéndose así las bases para emitir la ley federal respectiva.

De esta forma los dos artículos que comprendieron la materia laboral fueron el 5º y el 123 Constitucional; el 5º consagro la libertad del trabajo, la libertad de todo individuo para dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo lícito que le acomode. El 123 regula los principios básicos en toda relación laboral como la jornada de trabajo, días de descanso, salario mínimo, riesgos de trabajo, despido de los trabajadores, derecho de asociación de trabajadores y patrones, el trabajo de las mujeres y los menores de edad, derecho de huelga, entre otros⁸.

Así mismo el artículo 73 constitucional, fracción X establece que la facultad para legislar en materia laboral corresponde al Congreso de la Unión: “ El Congreso tiene facultad para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123”, esto significa que el congreso federal es el que va a legislar en materia laboral.

1. EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Antes de la aparición de este importante artículo, base del Derecho Laboral Mexicano, las normas de trabajo eran reguladas en diversos ordenamientos legales, tales como el Código Civil o el Código de Comercio, que entonces regulaba al contrato de trabajo, presentado el 17 de septiembre de 1913.

La Constitución Política es la Ley fundamental de nuestro sistema jurídico. De ella surgen las leyes y normas jurídicas que rigen la conducta de todos los que habitan nuestro país, como respuesta justa a las condiciones extremas de explotación que vivieron los trabajadores durante décadas en nuestro país. Como norma suprema considera mejores condiciones laborales y de vida para los trabajadores y al mismo tiempo acrecienta los recursos para un acercamiento conciliatorio con los patrones.

⁸ OLVERA QUINTERO, Jorge, Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit., pp 37, 38.

El artículo 123 fue elaborado mediante largas discusiones, y su historia atañe que tanto para los obreros en los talleres como para los peones en los campos ha existido la esclavitud; que los peones laboraban de sol a sol y en los talleres los obreros eran explotados por los patrones; así mismo, en los establecimientos de costura a las mujeres se les explotó inicualemente, haciéndolas trabajar de una manera excesiva, igualmente fueron objeto de explotación los niños; por todo ello se consigno en ese artículo, la limitación de las horas de trabajo.

A fin de armonizar en cuanto es posible los encontrados intereses del capital y del trabajo, debido a la arbitraria distribución de los beneficios obtenidos en la producción y dada la desventajosa situación en que se encontraban colocados los trabajadores de todos los ramos de la industria, el comercio, la minería y la agricultura se dio principio y origen al referido artículo⁹.

Así mismo se señaló que la jornada máxima será de ocho horas con el efecto de garantizar la libertad de los individuos, su vida y sus energías; pues hasta en ese entonces los obreros mexicanos habían sido más que carne de explotación.

También es preciso señalar “que no es justa retribución aquella que se acepta en virtud que hay libre concurrencia, no es justa la que esta originada en la competencia de otros compañeros de trabajo; no es justa retribución a aquella que se obtiene por que no hay otro medio mas que soportar, en virtud de infinidad de circunstancias se estimo que la justa retribución será aquella que se basa en los beneficios que obtenga el capitalista.

No solo las condiciones opresoras de los trabajadores fueron las que llevaron a lucha por un reconocimiento, primeramente jurídico pero esencialmente humano; pues si bien es cierto que todos aquellos movimientos obreros anteriores a la revolución se enmarcaron con un tinte legal, también es cierto que fueron

⁹ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Op cit. pp. 84-87.

originados por condiciones sociales, económicas, y políticas, y en dado caso hasta influenciada por cuestiones religiosas, mismas que obligaron a todo trabajador a formar organizaciones protectoras del trabajo y del reconocimiento de las condiciones de trabajo.

Siendo cierto que toda persona debe de ser tratada con esa calidad, mas no se debe de abusar de la calidad y de las condiciones de vida de la gente para lograr ostentosos capitales, pues esto ultimo fue la plataforma que se respeto y a la fecha se respeta para lograr un equilibrio entre el capital y el trabajo.

Lo que se trataba de obtener en ese entonces iba más allá de un reconocimiento jurídico expreso y aplicado en la vida jurídica, sino que también estaba dirigido a elevar las condiciones de vida de los trabajadores mediante la mediación entre los beneficios obtenidos por el capital y la intervención que el trabajo tenga para tales beneficios.

La fracción XXII del artículo 123 Constitucional, concede al trabajador despedido, dos acciones diferentes en el caso de que considere que ha sido despedido injustificadamente de su trabajo y son la de cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo la que se denomina en nuestro derecho “acción de Reinstalación” y la de pago de una indemnización que consiste en el pago de tres meses de salario.

Por la primera de estas acciones se opone el trabajador a la rescisión de la relación de trabajo decretada por el patrono y reclama se cumplan las respectivas obligaciones y por la segunda acepta la rescisión y reclama el pago de la indemnización.

Esta misma fracción dispone como ya se ha mencionado con anterioridad, que el trabajador no puede ser despedido de su empleo sin causa justificada; si un

obrero comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que no existió causa para su despido y pide el cumplimiento de las obligaciones nacidas de la relación de trabajo, esta debe dictar laudo declarando probada la acción del obrero y en consecuencia debe condenar al empresario al cumplimiento de sus obligaciones.

En términos generales el 123 rige las relaciones entre obreros, jornaleros empleados domésticos, artesanos y de manera general toda relación de trabajo de carácter particular. Esta compuesto por 31 fracciones las cuales establecen los lineamientos generales a regir las relaciones obrero-patronales, tales como días de descanso, contratación de menores, derechos laborales de las mujeres embarazadas, salario mínimo, utilidades en la empresa, habitaciones de los trabajadores, capacitación y adiestramiento, medidas de seguridad e higiene, derecho a la unión de trabajadores y patrones, entre otras.

3. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

En el siglo XIX se generaron diversas instituciones que atendían conflictos laborales, que podrían citarse como antecedentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por la participación en ellos de obreros y patrones, como los consejos de hombres prudentes, comités de conciliación y consejos de arbitraje franceses, los consejos de conciliación y arbitraje ingleses, los consejos de la industria y del trabajo belgas, algunos consejos que funcionaban en diversos estados de la Unión Americana, los tribunales de conciliación y el Tribunal de Arbitraje neozelandeses y el Consejo Central de Conciliación australiano, así como el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, también de Australia que surgió en 1904¹⁰.

Por su parte, en nuestra nación, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son aquellas autoridades laborales de carácter jurídico, con la finalidad de solucionar

¹⁰ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, *¿Hacia un Nuevo Derecho del Trabajo?*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 2003. p. 94.

los conflictos obrero patronales, y nacieron a la vida jurídica nacional mediante la Constitución de 1917, sin embargo cabe destacar que los antecedentes de tales autoridades se remontan a Juntas de carácter local con una finalidad jurídica no tan distinta a la actual.

Desde la época del Porfiriato existía en México una institución de gobierno compuesta por tres departamentos: el de la industria, el del comercio y el del trabajo obviamente se refiere a la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, el último de los departamentos nombrados, funciona compuesto por once oficinas todas ellas relacionadas con cuestiones laborales, de las cuales se destacan tres fundamentales como son la de Inspección de Trabajo, la Procuraduría del Trabajo y la Junta Federal de conciliación y arbitraje.

Las cuales trabajaban de una manera conjunta a efecto de dirimir los conflictos surgidos entre el capital y el trabajo de la siguiente manera: en primer termino la oficina de inspección de trabajo tenia inspectores diseminados en toda la República, estos acudían diariamente a una y otra empresa tratando de detectar los problemas que se suscitaban entre los empresarios y los obreros, se trataba de mantener el país en calma, razón por la cual los inspectores, (específicamente de cuando se trataba de conflictos colectivos), ponían lo anterior en conocimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje¹¹.

A su vez se convocaba a los trabajadores y patronos de las empresas, generalmente con animo conciliatorio, en caso de que las partes no logran una negociación la Junta Federal a través de su secretario y auxiliares con que funcionaban y con la participación del Procurador de la Defensa del Trabajo, quien más que defender a alguien vigilaba la legalidad del procedimiento de arbitraje de manera imparcial, cabe decirse que para este ultimo el procedimiento de las reglas

¹¹ Ibidem, p.96

aplicables eran las concernientes al contrato arbitral establecidas en el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito y territorio federal de 1884¹².

Por otra parte los conflictos individuales de trabajo se ventilaban ante los tribunales civiles, tomando en consideración que era el Código Civil de 1884 para el Distrito y Territorios Federales, la ley reguladora de los Contratos de trabajo.

Cabe también destacar que las partes no estaban obligadas a someterse al arbitraje de la Junta Federal, por lo que generalmente, sobre todo los gremios, obreros que en ese entonces se agrupaban en sindicatos exigían el arbitraje del presidente de la Republica.

En ese orden de ideas, llegamos al año de 1917 ya en funciones como presidente de la republica Don Venustiano Carranza, y habiendo triunfado en el congreso la diputación obrera, en el año de 1917 cuando la nueva máxima ley de la República incluye entre sus preceptos el nuevo artículo 123, mismo que en su fracción XX contempla la estructura tripartita de la Junta de Conciliación y Arbitraje “las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a una decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual numero de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.

De los párrafos anteriores se menciona que el origen de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no es tanto destinado a la impartición de justicia, sino que se creo con la finalidad de llegar a una conciliación entre el trabajador y el patrón siempre que existan diferencias o conflictos entre estos dos últimos, por otra parte se indican que la función del arbitraje de dichas juntas era bajo la exigencia de las partes, y realizado por el presidente.

¹² CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, cuarta edición, Esfinge, México 1989. p.62

Así mismo se establece la historia de los representantes de la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya que no eran meramente mencionados ni nombrados a sus cargos por las cuestiones legales del poder Judicial de la época, estos representantes que fungían en calidad de juzgadores eran elegidos por cada uno de sus gremios, así como el representante de gobierno, era elegido por el Ejecutivo mismo.

Con lo anterior el Presidente Carranza considero que estaban sentadas las bases para la impartición de una justicia laboral sin embargo, no existían los tribunales laborales adecuados para impartirla, era pues necesario el establecimiento en toda la republica de Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Ante esas reflexiones el primer magistrado de la nación tuvo a bien expedir mediante decreto la Ley de Juntas de Conciliación y Arbitraje para el Distrito Federal, misma que entra en vigor a la fecha de su publicación en el Diario Oficial el 27 de Noviembre de 1917, teniendo estas juntas la composición tripartita constitucionalmente señalada, conformada de la siguiente manera: procedían a citar a los obreros y empresarios, para que nombren unos y otros un representante por cada industria dentro de los tres días siguientes, nombrando dichas autoridades en el mismo plazo el representante dentro del termino citado; lo nombrara el gobernador del Distrito Federal o territorios¹³.

Por lo que toca al procedimiento, este se desahogaba de la siguiente manera el representante del gobierno, el mismo día en que tenia conocimiento del conflicto, convocara a la Junta respectiva a fin de que esta notifique a los interesados que tienen tres días para presentar sus demandas y excepciones, rendir sus pruebas y alegatos todo en cuanto a sus derechos e intereses convenga; al concluir el

¹³ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, ¿Hacia un Nuevo Derecho del Trabajo?, op. cit., p. 97.

termino expresado la junta cerraba la averiguación y pronunciaba sentencia, a mayoría de votos dentro de las 24 horas siguientes.¹⁴

De lo anterior se puede conocer que de acuerdo a las necesidades sociales, políticas, económicas, y jurídicas de la nación en aquella época, quedaron establecidas bases que posteriormente sirvieron para la creación de Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como también se expidieron las reglas de lo que hoy es el proceso laboral.

Cabe hacer notar que la finalidad tanto de aquel procedimiento como en el de hoy, es primordialmente a efecto de que los conflictos entre trabajadores y patronos tuvieran un lugar en el cual se le pudiera dar prontitud a tales diferencias así como la mejor decisión, y que no viole ni los intereses del capital, ni mucho menos los del trabajador.

4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1931.

Si bien es cierto que en la constitución de 1917 se consagraron algunos derechos de los trabajadores, aún resultaban insuficientes para regular efectiva y prácticamente las relaciones entre trabajadores y patronos por lo que prevalecía la necesidad de crear una ley específica para la materia laboral reglamentaria de los preceptos constitucionales.

El 18 de agosto de 1931 se promulgo la primera Ley Federal del Trabajo en la que se fincaron las bases generales de los derechos de los trabajadores, considerando además los conflictos que pudieren surgir entre los factores de la producción y la forma de resolverlos así como los organismos de gobierno encargados de impartir justicia en caso de controversias

¹⁴ CLIMENT BELTRÁN, Juan B., Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, Op cit., p. 64

El proyecto de esta ley fue creado por la entonces Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, durante la presidencia de Emilio Portes Gil, quien fomento la creación de la doctrina proteccionista a los intereses de la clase trabajadora denominada derecho social.

Los antecedentes de la mencionada Ley se encuentran en el momento en que el Congreso de la Unión plantea la necesidad de reformar los artículos 73 fracciones X y XXIX, así como el artículo 123 Constitucionales, reformas que planteaban la necesidad de conceder al congreso la facultad de legislar en materia de trabajo, abriendo la posibilidad de federalizar las disposiciones de trabajo en las ramas de la industria que afectarían la economía del país haciendo eco en las disposiciones del Presidente Calles.

En 1927 el Presidente Calles estableció la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y que conocía de conflictos colectivos e individuales en zonas federales que abarcaran dos o mas Estados y empresas para cuyo establecimiento requirieran de contrato o concesión federal, cuando obreros o patronos se sometieran expresamente a la competencia del Tribunal Federal¹⁵.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, enmarco los puntos principales de una relación laboral, pero siempre que estos puntos se encuentren contenidos y expresamente establecidos en las cláusulas del contrato laboral, contando este con un principio de pacto de buena fe, que no vaya en contra del Derecho o de las buenas costumbres para establecer las condiciones laborales del trabajador.

Esta Ley se dividía en once títulos, los cuales se encontraban ordenados de la siguiente forma: el primero de ellos denominado Disposiciones Generales, define a los sujetos del Derecho del Trabajo, establece la libertad de trabajo y sus

¹⁵ Ibidem, p. 66

limitaciones legales, fija reglas generales sobre la prestación de los servicios, entre otras disposiciones¹⁶.

El Título Segundo explicaba las fuentes del derecho, estableciendo a la Ley como la primera de ellas y otorgando el carácter supletorio a la costumbre y a falta de esta los conflictos deberán resolverse de acuerdo a los principios de analogía.

El Tercero denominado Contrato Colectivo de Trabajo, en la explicación de motivos argumenta que en el Contrato Colectivo reside la garantía del orden, disciplina y armonía de las relaciones entre capital y trabajo, para realizar el propósito de que a igual trabajo corresponde igual salario.

El Título Quinto, cuyo artículo 18 establece el principio de la presunción laboral, dictando que se presume la existencia del contrato de trabajo cuando entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe se ven beneficiados con una prestación mutua.

También es de mencionarse que reglamenta los efectos del contrato de trabajo, las horas de trabajo, los descansos legales, el salario mínimo, el reglamento interior de trabajo, el trabajo de las mujeres y menores, obligaciones de los patrones y trabajadores así como las formas de modificación, suspensión o conclusión de las relaciones de trabajo, entre otras cuestiones.

En cuanto al tema que nos ocupa, la reinstalación, y que es el centro de estudio de este trabajo, podemos destacar que la Ley de 1931, se limitó a considerar los mismos elementos contenidos en el texto original del artículo 123 Constitucional, fracciones XXI y XXII, que establecía que si el patrono se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el Laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el

¹⁶ Diario Oficial de la Federación, Viernes 22 de Mayo de 1931. p.4

importe de tres meses de salario además de la responsabilidad que le resulte en el conflicto... el patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación sindical o por haber formado parte de una huelga lícita estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario..., respectivamente¹⁷.

Respecto al procedimiento ante las Juntas, se contemplo en un titulo especial, procurando que resultara sencillo, rápido y poco oneroso, proponiendo la oralidad en el mismo y señalando los términos perentorios para la decisión de los litigios, así mismo se estableció un titulo referente a la correcta aplicación de las normas y otro referente a las sanciones que se aplicaban a los patrones que no cumplían con las obligaciones que la misma ley les imponía.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 fue el primer intento para regular una materia tan amplia y controvertida. Sus deficiencias fueron inevitables a tal grado que fue retomada constantemente con el objeto de hacerla mas completa y apegada a la realidad del contexto laboral. Entre las reformas más significativas encontramos las de 1933, 1934, 1936, 1943, 1944, 1950 y 1954.

5. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

En 1960, el presidente Adolfo López Mateos ordeno la integración de una comisión que estudiara la reforma sustancial de la Ley Federal del Trabajo. La promulgación de la nueva ley la hizo el presidente Díaz Ordaz el 2 de Diciembre de 1969 y entro en vigor el primero de mayo de 1970.

De acuerdo con la teoría moderna y con las necesidades y exigencias jurídicas y sociales de la época, en dicha ley se llevo a la conclusión de que la relación de trabajo, es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en este la relación

¹⁷ Ibidem, p.8

tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho de trabajo se propone garantizar la vida, la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación de servicio, cualquiera que sea el acto que le de origen.¹⁸

La referida Ley modifico el sistema anterior como sigue: en el aspecto orgánico, se atribuyo a las juntas la facultad necesaria para arbitrar conflicto de menos cuantía, es decir, con valores cuyo monto no excediera de los tres meses de trabajo.

Además quedo establecida la posibilidad de que, a juicio de la Secretaria del Trabajo y la Previsión Social se integraran las juntas especiales de la federal de conciliación y arbitraje en los diferentes Estados de la Republica. Tanto los gobernantes de los estados como el jefe del Departamento del Distrito Federal podrían hacer lo mismo, para lo cual debieran fijar el lugar de residencia y la competencia territorial de nuevas juntas de conciliación y arbitraje.

Las normas procesales generales ratificaron la oralidad predominante, no exclusiva de los juicios laborales. Hicieron mas fáciles las notificaciones, aligeraron los tramites de incidentes, aumentaron el plazo de caducidad de tres a seis meses para evitar perjuicios a los trabajadores, suprimieron el tramite de las competencias por inhibitoria, que propiciaba dilaciones excesivas, y mejoraron las reglas relacionadas con las recusaciones y excusas.

El procedimiento intento cumplir con el principio procesal de la concentración al establecer una audiencia única de conciliación, demanda y excepciones. En el

¹⁸ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Op. cit. p.113

capítulo de pruebas se incluyó la de inspección omitida en la Ley anterior y se facilitó el desahogo de las periciales.

Se incluyó un procedimiento especial para ventilar asuntos urgentes, cuya característica principal era la celebración de una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento admisión y desahogo de pruebas, alegatos y laudo. La ley de 1970 ciertamente trajo consigo importantes avances en materia procesal.

La Ley de 1970, tuvo sus principales avances en la parte objetiva del derecho laboral, pues en tal ley el procedimiento laboral quedó debidamente establecido bajo los principios que al mismo lo rigen, pues tuvo a bien el de concentrar una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, sin embargo en la práctica dicha concentración se cuestiona por las imprecisiones que se presentan durante tal audiencia, es importante indicar que sin bien trató la Ley de 1970 de buscar una celeridad en el procedimiento laboral, en la vida jurídica no es la realidad que se plantea en tal ley; pues si bien un procedimiento laboral es netamente proteccionista del trabajador también es cierto que en la mayoría de los casos y debido a la tardanza que se presenta en el órgano jurisdiccional se atenta contra los derechos laborales.

Por el lado sustantivo dicha ley maneja la diferencia entre contrato y relación de trabajo, pues bien la relación de trabajo puede existir sin un contrato laboral, por lo que trae como consecuencia que dichos conceptos concentran elementos diferentes, ahora bien, todo lo que crea una relación de trabajo es una seguridad del derecho de trabajo al trabajador mediante una prestación de servicios, lo que trae como conclusión que aquella prestación de trabajo personal y subordinada es

un patrimonio propio del trabajador que le ofrece una seguridad en el nivel y la calidad humana y de vida¹⁹.

La comentada ley dio atribuciones meramente propias a los ejecutivos de las entidades federativas, al ser ellos los encomendados para solicitar la creación de nuevas juntas Federales de Conciliación y Arbitraje con residencia en su entidad, siendo del mismo modo en el Distrito Federal.

De igual forma, por lo que hace a la figura de la reinstalación, esta nueva Ley se adaptó a las reformas realizadas al artículo 123 Constitucional, fracciones XXI y XXII, despertando dicha reforma la llamada “reinstalación obligatoria” cuyo texto indicaba la alternativa que la ley otorga al trabajador para que este decidiera entre ser reinstalado o que se le indemnizara con el importe de tres meses de salario, en caso de comprobar que había sido objeto de un despido injustificado.

Así mismo, en esta nueva ley se establece por primera vez una nueva figura jurídica en materia laboral denominada *comisiones*, que son organismos integrados por representantes de los tres sectores de la producción: patrones, trabajadores y gobierno, con facultades para determinar el aumento al salario mínimo, la capacitación, el adiestramiento a los trabajadores, participación en la utilidades, entre otras.

Estas comisiones resultaron en un inicio de gran ayuda, para satisfacer las necesidades de los factores productivos, pues sus representantes son los encargados de velar por sus propios intereses conviniendo con los otros, es decir que las decisiones se toman de común acuerdo entre patrones, trabajadores y gobierno. Además en esta nueva ley, se incluyeron normas que regulan la forma de impartición de justicia por los organismos gubernamentales en materia laboral.

¹⁹ Diario Oficial de la Federación, Exposición de Motivos Ley Federal del Trabajo, jueves 24 de septiembre 1970, pp. 24,25,27.

De todo lo anterior puede colegirse que una vez consagrados en la Constitución Federal los elementos jurídicos básicos de la materia laboral, era necesario darles aplicación en la vida cotidiana, objetivo que se logro con la Ley Federal del Trabajo que entro en vigor el 1º de mayo de 1970, ya que en ella se retomaron y conjugaron todas las reformas de la ley anterior, así mismo se determina de manera clara y concreta la forma en que deberán ser respetados los derechos de los trabajadores y de los patrones y la forma en que deberán resolverse los conflictos que se susciten entre ellos.

6. REFORMAS PROCESALES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN 1980.

El 18 de Diciembre de 1979, el presidente José López Portillo presento a la cámara de Diputados del Congreso de la Unión una iniciativa para modificar los títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, así como una adición sustancial a la ultima parte del articulo 47 en lo referente a la obligación patronal de dar aviso al trabajador de la causa o causas de despido. Por primera vez en el derecho adjetivo la idea tutelar que caracteriza el derecho individual de trabajo se debió a una verdadera revolución procesal²⁰.

El 1º de mayo de 1980 entraron en vigor las reformas sustanciales a la Ley Federal del Trabajo, en materia procesal, como consecuencia de los cambios que la sociedad demandaba para hacer cada vez mas expedita y accesible la impartición de justicia laboral.

Las reformas procesal del trabajo de 1980, al definir de una buena vez y para siempre al derecho procesal del trabajo como un derecho social de clase, tuvieron que agregar un segundo principio posesivo para la conformación y eficacia del

²⁰ Diario Oficial de la Federación, Exposición de motivos Ley Federal del Trabajo, martes 21 de diciembre de 1979,pp. 4,5.

sistema: la suplencia de la queja, que implica la posibilidad de la junta o tribunal de llevar a juicio los razonamientos o las argumentaciones no aducidos por la parte débil.

La suplencia de la queja en materia laboral se encontraba circunscrita al juicio de amparo cuando el quejoso era el trabajador; sin embargo la Ley reformada la extendió al proceso ordinario en el caso de la demanda del trabajador, cuyos defectos deberá subsanar la junta, y también habrá de operar en beneficio del trabajador en la caducidad del juicio por falta de promoción a su cargo tales medidas son para el efecto de que la juntas deben ordenar que se corrijan las irregularidades y omisiones cometidas en tramite del juicio para efectos de regularizarlo.

Esto tiene un doble efecto favorable: impide dilaciones retardos y maniobras en perjuicio de la parte débil y constituye a la junta en vigilante activo y directo responsable de la correcta marcha del proceso.

Dentro de las reformas procesales más importantes mencionaremos el fortalecimiento de los principios de concentración e inmediatez, característicos del sistema oral que impera en materia laboral. Además la mayoría de las reformas procesales consagran “el principio de suplencia en la deficiencia de la queja”, lo que significa que si el trabajador omite algún dato en su demanda o no menciona correctamente los artículos de la ley, que a su parecer, se violaron en su perjuicio, la autoridad laboral tiene la obligación de subsanar sus errores, además de señalarlos a fin de que se presente la demanda correctamente²¹.

Situación que por ningún motivo sucede con el patrón, pues no existe para el tal principio jurídico, circunstancia que para muchas personas resulta completamente injusto, ya que se argumenta que no se subsanan errores u omisiones al

²¹ Ibidem, p.8

trabajador, sino a su apoderado o representante legal, quien se supone debe ser perito en derecho, por lo que tal situación coloca en igualdad de circunstancias a trabajadores y patrones, al estar ambos representados en juicio por un Licenciado en derecho o abogado.

La mayor concentración del proceso, también fue ordenada por las reformas al establecer una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, la cual funcionara en la medida en que se cumplan los principios de participación mencionados.

Por lo que se refiere al desahogo de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, las reformas se innovaron al disponer que si ninguna de las partes estaba presente en el periodo de demanda y excepciones se tenían por reproducida y ratificada la demanda y por contestada la misma en sentido afirmativo.

Los elementos mas importantes de las reformas se establecieron con el propósito de implantar una administración eficaz y equilibrada en la impartición de justicia; se actualizo la regulación del cumplimiento de las obligaciones de capacitación y adiestramiento así como higiene y seguridad.

Se introdujo el capítulo sobre las acumulaciones de los procesos, se regula con mayor amplitud el capítulo de pruebas, se incluye la inspección, se facultó a las juntas para subsanar las deficiencias de la demanda en los términos previstos en la Ley, así como apreciar libremente la pruebas ofrecidas por las partes, incluyendo la comparecencia personal de las partes en la etapa de conciliación, cuya finalidad es el encuentro directo de las partes, proponiendo el entendimiento de la solución del conflicto.

El Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, precepto base de este estudio, se puede mencionar que dicho artículo no sufrió reforma o modificación alguna, respecto a su antecesora, en la que se consignaron las opciones a que tiene derecho un trabajador frente a un despido injustificado, debido al carácter procesal de estas reformas.

A manera de conclusión podemos mencionar que con las reformas de 1980 se comprueba una vez más que el derecho laboral fue creado para tutelar los derechos de los trabajadores, así mismo se insertó y se le dio el carácter al derecho procesal laboral como Derecho Social de Clase, atendiendo a las necesidades del Derecho Laboral.

Por lo que hace a las reformas sustanciales de dicho año en la mencionada Ley, se destaca que las mismas son de carácter proteccionista del trabajador pues para hacer posible que se respeten los derechos propios de los trabajadores, se le atribuyó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la facultad de subsanar todas aquellas deficiencias que se pudieran presentar en el escrito inicial de demanda, o bien durante el procedimiento a efecto de que el trabajador se viera totalmente tutelado por no solo el derecho laboral, sino también por los órganos judiciales laborales.

7. EVOLUCIÓN JURÍDICA DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.

Es preciso que establezcamos que antes del nacimiento de la Constitución de 1917 no se tiene conocimiento de la existencia de la figura de la Reinstalación o del ofrecimiento del trabajo como muestra de buena fe del patrón para con el trabajador, ya que no fue hasta que se estableció el artículo 123 de dicho

ordenamiento cuando aparecieron las acciones a que tiene derecho el trabajador frente a un despido injustificado, figuras inconcebibles hasta ese entonces²².

Únicamente la Ley Laboral de 1931, en su artículo 124 establecía, que el patrón quedaba eximido de someterse al arbitraje, pagando las indemnizaciones correspondientes cuando se tratara de trabajadores que tuvieran una antigüedad menor de dos años.

En el caso de que se comprueba ante la Junta que el trabajador por razón del trabajo desempeñado o por las características de sus labores, esta en contacto directo o permanente con el y al Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo, en los casos de aprendices, empleados de confianza, servicio doméstico, o cuando se trate de trabajadores eventuales.

En el año de 1961, el artículo 123 Constitucional sufrió una reforma significativa, en lo que importa a este trabajo, fracciones XXI y XXII. Las cuales trajeron consigo la llamada reinstalación obligatoria, "El congreso de la Unión y las legislaturas de los estados deberán expedir leyes sobre el trabajo fundadas en las necesidades de cada región sin contravenir las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de manera general, todo contrato de trabajo...

Dichas reformas influyeron de forma significativa en la promulgación de la Ley de 1970, que como ya se mencionó tuvieron que ser adaptadas por el mencionado ordenamiento legal.

²² DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p.915.

La ley de 1970, en su artículo 49 determina los casos en que se puede eximir al patrón de reinstalar al trabajador en su empleo, repitiendo de hecho el artículo 124 anterior, bajando a un año la antigüedad en el empleo.

En efecto el artículo 123 es el único que integra el esquema en que descansa el Derecho Laboral en México y ciertas medidas para la organización de grupos sociales. En este artículo como ya se mencionó se incluyen una serie de preceptos cuya finalidad es prevenir socialmente los infortunios de la vida de las familias que encuentran en el trabajo la base de su sustento. De tal suerte que los preceptos del artículo 123 se conocen como garantías sociales, por tener el carácter de medidas protectoras que establecen ciertas normas de tutela a favor de los trabajadores²³.

Desde la perspectiva del Derecho Laboral el artículo 123 es un catálogo de derechos mínimos de la clase obrera, susceptibles de ser ampliados por la legislación ordinaria y a través de la contratación individual y colectiva.

La fracción XXII, del 123 estableció en ese entonces, que cuando “el patrono despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización”, texto que actualmente conserva los mismos elementos íntegramente.

Dicho precepto se basa en el deseo de reconocer el derecho de igualdad entre el que dé y el que recibe el trabajo, es una necesidad de la justicia y se impone con el objeto de impedir abusos y arbitrariedades por parte del sector

²³ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, sexta edición, Porrúa, México, 1981, p.98.

patronal, brindando al trabajador un derecho básico como es el de la estabilidad en el empleo.

Pro su parte la Ley Federal del trabajo, vigente establece al respecto en su artículo 48, que el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se de indemnice con el importe de tres meses de salario, además de los demás derechos establecidos por dicho precepto.

Antes de 1962, constitucionalmente el principio de la estabilidad en el empleo era válido, pero la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, había atemperado, es decir había mejorado la dolencia del sector empresarial, con su aplicación de dicho precepto, facultando al patrón a negarse a cumplir las resoluciones de las Juntas que lo condenarán a reinstalar a los obreros o a negarse a someter sus diferencias al arbitraje, mediante el pago de la indemnización de tres meses de salario y la responsabilidad del conflicto, consistente en veinte días por cada año de servicios prestados.

La ejecutoria del 25 de febrero de 1941 pronunciada en el Amparo Directo 4271/40/1^a, promovido por Óscar Cué había sentado definitivamente el criterio de que la obligación de reinstalar se equiparaba a una obligación de hacer, cuya ejecución forzosa era imposible. Por ello se decía su incumplimiento debía traducirse en el pago de daños y perjuicios²⁴.

Por lo tanto el patrón podía prescindir de los servicios de un trabajador sin necesidad de justificar su despido, pagándole además de la indemnización constitucional, veinte días por cada año de servicios prestados.

²⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, cuarta edición, México, 2004, p. 119.

Con la reforma de 1962 se establece que la obligación de reinstalar al obrero, no se sustituye por el pago de los tres meses de la indemnización y la responsabilidad del conflicto, sino solo en los casos de excepción expresamente señalados por el legislador y en la ley adjetiva. Es decir en términos generales se reconoce nuevamente el principio del derecho a la estabilidad en el trabajo²⁵.

8. IMPORTANCIA JURIDICA DE LA REINSTALACIÓN.

EL maestro Mario de la Cueva, inicio en nuestro país un movimiento social tendiente a que se le garantizara al sector obrero estabilidad y seguridad en sus empleos, pues lo esencial para el obrero es tener la certidumbre de que no será despedido de su empleo a menos que dé causa justificada para ello y que dicha causa se encuentre previamente establecida en el apartado respectivo de la Ley de la materia.

Para ello los trabajadores argumentaban que “no pedían nada contra la justicia, si damos causa justa de despido, que se prescinda de nosotros, pero mientras cumplamos con nuestro trabajo, que no se nos pueda despedir”.

La estabilidad en el empleo constituye un derecho inherente a la persona humana, que no puede ser sustituido por dinero, en el caso de que un patrón quisiera prescindir arbitrariamente y sin causa justificada de los servicios de sus trabajadores.

En un aspecto filosófico y doctrinario el maestro Mario L. Deveali opina que la estabilidad constituye una aspiración de amplios sectores de trabajadores que se proponen conseguir mediante ella, cierta seguridad en el empleo, con objeto de evitar despidos arbitrarios intimados por mero capricho o por motivos

²⁵ Ibidem, p. 120

extremadamente fútiles que de un día a otro pueden hundir al trabajador y a su familia en la miseria²⁶.

De tal manera que la forma más eficaz de proteger la estabilidad en el empleo, derecho inherente del trabajador, es a través de la figura de la Reinstalación, ya que es una forma de brindar mayor seguridad jurídica al obrero al desempeñar su trabajo, otorgándole la garantía de que en caso que el patrón actúe sin fundamentos y arbitrariamente, despidiéndolo de la única fuente de su subsistencia, pueda ejercitar la acción de reinstalación para recuperar la misma.

Muchos doctrinarios consideran que la reinstalación es “forzosa”, por que es obligatoria y por tanto antijurídica, ya que desnaturaliza la esencia del contrato de trabajo, que implica, necesariamente, acuerdo de voluntades y al obligarse al patrón a reinstalar, se desconoce y se pasa por alto su voluntad.

Incluso se menciona que dicha figura va en contra de lo dispuesto por el artículo 5º constitucional, pues si a nadie se le puede obligar a prestar un servicio sin su pleno consentimiento, a *contrario sensu* a nadie se le puede obligar a recibirlo en contra de su voluntad.

También argumentan que figuras jurídicas como la Reinstalación, que brinda seguridad y estabilidad en el empleo, puede llegar a provocar encarecimiento de la mano de obra, ya que puede desencadenar la obligación del patrón a pagar indemnizaciones ilimitadas, cuando este se niega a proporcionar trabajo al obrero reinstalado.

La imposición forzosa de un contrato de trabajo para todo ser humano es algo intolerable que obstaculizará el natural perfeccionamiento de las relaciones laborales al provocar situaciones de animadversión personal.

²⁶ DE LA CUEVA Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p. 123.

Así mismo, en la practica la figura de la reinstalación representa el cumplimiento de una resolución o de un acuerdo que ordena la Junta de Conciliación y Arbitraje, después de haberse desarrollado la primera etapa del procedimiento ordinario, en la cual la parte demandada ofrece nuevamente el trabajo, en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando el trabajador²⁷.

Tras la aceptación del mismo, corresponde al Actuario Judicial materializar dichas manifestaciones expresas de las partes en una diligencia que se lleva a cabo en el centro de trabajo del que se argumenta fue despedido injustificadamente el trabajador. Y es ahí donde surgen diversos criterios para llevar a cabo la misma, toda vez que la ley no establece lineamientos a seguir para materializar la reinstalación.

En virtud de lo anterior concluimos que la importancia jurídica de la reinstalación radica en la posibilidad de brindar estabilidad a los trabajadores y en términos generales brindar firmeza en las relaciones jurídicas, garantizando el presente y el futuro de los mismos, brindando opciones, en el caso de ser objeto de un despido arbitrario por parte del patrón proporcionándoles confianza plena.

²⁷ Ibidem, pp. 125, 126.

CAPITULO III.

EL DESPIDO INJUSTIFICADO Y EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.

Dentro del presente capítulo estudiaremos la relación existente entre el despido de un trabajador que ha sido separado de sus labores y el “deseo” o la necesidad del patrón de que este sea reincorporado a las labores que venía desempeñando; las razones que lo obligan a ello y los motivos que lo originan, así como los medios de que esté se vale para obtener ventaja dentro del procedimiento laboral; todo ello con el fin de materializar la figura procesal del ofrecimiento de trabajo en materia laboral.

1. TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Los principios del Derecho mexicano del trabajo acerca de la disolución de las relaciones individuales de trabajo surgieron en la Asamblea Constituyente de Querétaro, como una aplicación de la estabilidad en el empleo.

Podemos mencionar acerca de estos principios fundamentales que pueden ser dobles, según se le considere del lado del trabajador o del patrón. En su primer aspecto, esta enunciado en el artículo 5º de la Constitución, del cual se infiere que el trabajador puede disolver la relación de trabajo en cualquier tiempo, ya que nunca podrá ejercerse coacción sobre su persona. Esta norma proviene del la Carta Magna de 1857 ya que sin ella el derecho del trabajo no sería posible.

En su segundo aspecto el Derecho mexicano del trabajo representa uno de los postulados más bellos para el servicio del hombre y para la seguridad de su futuro: la disolución de las relaciones individuales de trabajo puede únicamente decretarse por el patrono si existe una causa justificada, en ausencia de ella el

patrono que hubiere disuelto la relación estará obligado a elección del trabajador a cumplir la relación o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario¹.

Al hablar de la disolución de la relación de trabajo se dice que la Ley de 1931 dividió las causas justificadas de disolución de las relaciones individuales de trabajo en causas de rescisión y causas de terminación.

En la exposición de motivos del proyecto de la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, antecedente inmediato de la Ley de 1931 se lee que esas denominaciones no son del todo apropiadas pero la doctrina y la jurisprudencia las convirtieron en el principio técnico de clasificación de las causas disolventes de las relaciones de trabajo.

Por otra parte la *terminación* es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos que hace imposible su continuación, por ejemplo la incapacidad física o mental del trabajador².

Por su naturaleza y salvo el caso del mutuo consentimiento, es el resultado de la admisión del principio de que los hechos se imponen en las relaciones jurídicas.

José Dávalos menciona que la terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos que hace imposible su continuación³.

¹ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo I, decimosexta edición, Porrúa, México 1999, pp. 240, 241.

² Ibidem, p. 242.

³ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, novena edición, Porrúa, México 1999, p. 171.

También entendemos por terminación de la relación de trabajo la cesación de sus efectos a partir de determinado momento, ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación se extinguen la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias.

La terminación puede obedecer varias causas. Algunas son previsibles y se pueden haber determinado desde el momento en que se constituyó la relación. Otras son naturales, así la incapacidad o la muerte del trabajador, o simplemente económicas.

Por último la terminación puede ser el resultado de una decisión unilateral o de un acuerdo de las partes. Ello puede producirse tanto a nivel de relaciones individuales como de colectivas.

En la esencia de la terminación se encuentra la idea de que ha sobrevenido un acontecimiento que hace imposible la continuidad de la relación de trabajo. Puede también jugar la voluntad de las partes pero solo la del trabajador si se trata de una decisión unilateral.

A pesar de que la Ley sanciona con la nulidad todas las renunciaciones que los trabajadores hagan de sus derechos laborales, en realidad admite la renuncia al derecho a seguir laborando. Esta ni siquiera requiere de formalidad alguna para su validez aun cuando es obvio que para efectos de prueba es conveniente otorgarla por escrito. Por regla general en el escrito se hace constar un mutuo finiquito de obligaciones y responsabilidades si la renuncia es aceptada por el patrón.

El trabajador puede renunciar en cualquier momento. La única limitación deriva del hecho de que en todo caso estará obligado a prestar sus servicios hasta

por un año, y se entiende que podrá incurrir en responsabilidad si se retira antes sin causa justificada.

La terminación produce siempre una obligación patronal salvo en los casos de renuncia en los que se requiere una antigüedad de por lo menos quince años, para tener derecho a la prima correspondiente.

En ocasiones la terminación puede derivar de una decisión unilateral del patrón. En realidad éste es un derecho excepcional ya que la regla general es la de la estabilidad en el empleo.

Por su parte el artículo 53 vigente, establece que son causas de terminación de las relaciones de trabajo el mutuo consentimiento de las partes, la muerte del trabajador, terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, en la inteligencia de que esta causa operará si fue legítima la fijación de un término de duración y si al vencer no subsiste la materia del trabajo, según explicación dada con anterioridad, incapacidad física o mental; la inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.

Así mismo, las relativas a la fuerza mayor o al caso fortuito no imputable al patrón, su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria la terminación de los trabajos, por que si ocurre la terminación se producirá por el cierre de la empresa y la incosteabilidad de la explotación, el agotamiento de la materia prima, la quiebra o cierre total de la negociación.

Por tal motivo la gran mayoría de los doctrinarios dividen las causas de terminación en dos categorías: el mutuo consentimiento y las circunstancias ajenas a la voluntad del trabajador y del patrono, que hacen imposible la

continuidad de la relación por que se trata de dos conceptos distintos que no guardan ninguna relación.

Mutuo consentimiento de las partes. Esta causa de terminación implica la renuncia del trabajador a su trabajo y la conformidad por parte del patrón. La mayoría de las veces las mencionadas renunciaciones son en realidad despidos injustificados. Se presiona de diversas maneras al trabajador para que renuncie y generalmente se otorgan esas renunciaciones por escrito a cambio tan solo de una gratificación muy por debajo de las indemnizaciones dispuestas por la Ley.

De tal forma que estas no se pueden impugnar por que al estar firmadas por el trabajador se supone que fueron hechas conforme a derecho. Por su parte la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido el criterio de que corresponde al trabajador la carga de la prueba en el caso de que afirme que fue obligado a renunciar⁴.

Es por ello que los problemas que se suscitan por esta causa son mas bien de carácter probatorio pues a veces los obreros desconocen la libertad con la que firmaron el documento en que se hizo constar la estipulación de terminación del contrato, por consentimiento mutuo y pretenden haber sido forzados para ello, o bien algunos patronos recurren realmente a este procedimiento para ocultar despidos injustificados y liberarse indebidamente del pago de indemnizaciones.

Por estos motivos es conveniente acudir ante los tribunales de trabajo para celebrar ante ellos el convenio por el que se da término al contrato, de no poder hacerlo así es conveniente levantar ante testigos un acta haciendo constar la voluntad de ambas partes para terminar el contrato⁵.

⁴ Ibidem , p. 172.

⁵ GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, novena edición, Porrúa, México 2003, pp. 293, 294.

Muerte del trabajador. Otra causa señalada en la fracción II, del mencionado artículo es la muerte del trabajador, siendo este el caso típico de terminación del contrato, como también lo es la terminación de la obra para la que hubiere contratado al trabajador a que se refiere al fracción III.

En el caso de la muerte del trabajador, esta es una causa natural de terminación de la relación laboral. Una de las características del servicio que presta un trabajador a otra, es que éste es personal y al ya no existir el trabajador, que es quien presta el servicio, no puede existir, por tanto tampoco la relación laboral, la cual se da por terminada.⁶

Siendo personalísima la prestación del servicio, es obvio que la muerte del trabajador trae consigo la extinción de la relación de trabajo.

Por lo que hace a la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38 de la Ley; esta causal trata de los casos que se derivan de la celebración de contratos por tiempo o por obra determinada, o para la explotación de minas que carezcan de minerales o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas.

Es obvio que al no existir la materia de la relación laboral al concluir el plazo determinado en el contrato o al agotarse el capital invertido, la relación se extinga es decir se da por terminada.

En el caso señalado por la fracción IV, la incapacidad física o mental, inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

⁶ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Op cit., p.173.

Sin embargo existe una excepción a esta hipótesis y es la consignada en el artículo 54 de la Ley que dispone que la inhabilidad manifiesta del trabajador únicamente puede ocasionar el incumplimiento del trabajo, estableciéndose para ese supuesto que si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios ´

Lo anterior de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 o sea el que se refiere a las primas de antigüedad o de ser posible si así lo desea a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

2. RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Se puede mencionar que como regla general en todo contrato, ya sea de carácter civil o de otra índole, el incumplimiento por alguna de las partes, de las obligaciones contraídas por el mismo contrato, da derecho a la otra a rescindirlo. En este aspecto el contrato de trabajo pudiera asimilarse a un contrato civil, por que la Ley Federal del Trabajo, concede el derecho, tanto al patrón como al trabajador, para rescindir el contrato, según lo podemos observar en sus artículos 46 y 47.

Por otra parte debemos recordar que en los contratos civiles la rescisión normalmente se hace valer ante el Juez y hasta que se obtiene sentencia favorable opera aquella. En cambio, tratándose de la rescisión laboral, se hace efectiva de inmediato. El patrón separa al trabajador y en todo caso queda expuesto a las responsabilidades de una rescisión injustificada si el trabajador lo demanda y los tribunales le otorgan la razón.

Se puede considerar que las causas de rescisión están sujetas a un régimen doble: las señaladas expresamente en la Ley y las análogas que estime la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma gravedad. Las primeras se subdividen en causas generales, aplicables a todos los trabajadores y patronos y en causas específicas para cada uno de los trabajos especiales reglamentados en la Ley.

En tal sentido podemos entender por rescisión, la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones. La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro, como se dice en la definición, incumple gravemente sus obligaciones, por lo tanto el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse⁷.

La rescisión de la relación de trabajo tienen ciertas características fundamentales como son: es un acto unilateral, supone la conducta de uno solo de los sujetos de la relación laboral; es un acto potestativo, en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercitarlo o no; es un acto formal, se debe dar aviso por escrito de la fecha y causa de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón.

El ejercicio de esa potestad esta condicionado por algunos presupuestos: un acto o una omisión imputable a uno de los sujetos de la relación, que implique el incumplimiento de una obligación derivada de la relación de trabajo; el incumplimiento resultante del acto u omisión, debe ser de naturaleza grave.

La Ley considera que no todo incumplimiento de una obligación amerita la disolución de la relación ya que el incumplimiento ha de referirse a las

⁷ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo, Op. cit. p.245

obligaciones principales o importantes pues en la prestación del trabajo, las faltas los descuidos y los errores en el cumplimiento de las obligaciones secundarias son frecuentes por no decir inevitables dada la naturaleza humana y si se les reputara causas suficientes para la disolución de las relaciones, el principio de la estabilidad devendría precario.

El dato relevante en la rescisión radica en la circunstancia de que se trata siempre de un acto humano carente de necesidad física, por lo tanto que pudo haberse evitado.

El artículo 46, previene que el trabajador o el patrono podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad. De ahí el principio de que cualquiera de los sujetos de la relación puede decidir la rescisión ya que uno u otro pueden incumplir sus obligaciones⁸.

Por otra parte el artículo 47 enumera diversas causas específicas por las que el patrono puede rescindir el contrato de trabajo sin incurrir en responsabilidad, pero esta numeración no es limitativa, pues la última de las fracciones del propio artículo señala también causas análogas a las establecidas, de igual manera, graves y de consecuencias semejantes⁹.

De tal forma que podemos entender que la rescisión es una medida de excepción, pues su efecto consiste en disolver las relaciones de trabajo, no se encuentra en oposición a la estabilidad en el trabajo, es por ello que existen disposiciones expresas en la Ley, para no permitir la rescisión sino en casos inevitables.

⁸ Ibidem, p. 246

⁹ GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Op. cit., p. 274

A manera de clasificación, podemos enlistar las causales de rescisión de la manera que sigue.

Faltas de probidad. Para que exista este supuesto debe existir en primer termino una falta, que es la ausencia de cuidado durante las labores, es decir dentro de las horas de trabajo o fuera de ellas, siempre y cuando hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo, por lo tanto que revista una especial gravedad.

El Diccionario de la Academia al referirse a la falta de probidad establece que es la bondad, rectitud de ánimo, hombría de bien integridad y honradez en el obrar.

Por tanto la probidad debe entenderse como la rectitud, la hombría de bien, la decencia en el obrar, la lealtad; es por ello que el trabajador que con sus actos o con sus expresiones, dentro del trabajo, pero en relación con terceros desprestigia a la empresa a la que presta sus servicios, es un individuo falto de probidad.

Injurias. La ley reconoce a las injurias como una causa de rescisión, concepto mucho mas complejo que el de probidad, ya que entre otras razones, la injuria no se tipifica con solo las palabras pronunciadas, sino que requiere la intención de denostar. Es por ello que es la Junta de Conciliación y Arbitraje la que apreciando los hechos en conciencia y considerando las circunstancias de cada caso, establecerá si las palabras pronunciadas llevan la intención de injuriar.

Actos de violencia, amagos y malos tratamientos. Estas disposiciones provienen de la Ley de 1931; estos actos son causa justificada de rescisión salvo que medie provocación o que obre el trabajador en defensa propia.

La aplicación de ello sigue el principio de que los actos imputados a los trabajadores no necesitan ser constitutivos de un delito y deberán ser apreciados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en concordancia con las circunstancias concurrentes.

Actos intencionales e imprudencia grave. Es causa de rescisión ocasionar intencionalmente perjuicios materiales o con negligencia tal que ella sea la causa única del perjuicio y que este sea grave así como comprometer al trabajador por su imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en el.

La justificación de estas normas que vienen de la Ley de 1931, no reclama largos comentarios, pues la intención de causar perjuicios es prueba de bajeza de alma y la imprudencia grave, especialmente si pone en peligro la seguridad del establecimiento o la vida de las personas, debe suprimirse en beneficio, mas que del empresario de la comunidad trabajadora.

Actos inmorales. La ley menciona como actos inmorales, los cometidos o ejecutados por el trabajador dentro del establecimiento o lugar de trabajo, norma que se complementa con la obligación impuesta por el artículo 134, fracción VII de observar buenas costumbres durante el trabajo. Algunos autores consideran que hizo falta a la Ley una lista de actos inmorales, pero algunos otros consideran que eso hubiese manchado a la Ley, es por ello que una vez mas se traslado el problema a las Juntas y a la jurisprudencia.

Revelación de secretos. El artículo 134, fracción XIII, obliga a los trabajadores a guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales y de fabricación de los productos de que tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan y de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda

causar perjuicios a la empresa, en concordancia con ese precepto. La causal de rescisión en este supuesto se centra en la revelación de los datos y en el perjuicio.

Faltas de asistencia en el trabajo. La ley de 1931 decía que era causa de rescisión tener el trabajador mas de tres faltas de asistencia en un mes sin permiso del patrón o sin causa justificada. Se discutió lo que debía ser entendido por un mes, por ejemplo un trabajador falto seis días consecutivos los tres últimos de un mes y los tres primeros del siguiente.

La Sala del Trabajo sentó jurisprudencia firme en el sentido de que debe entenderse por un mes un plazo cualquiera de treinta días contado a partir de la primera falta.

Desobediencia del trabajador. El trabajador esta obligado a desempeñar el trabajo bajo la dirección del patrono o de su representante a cuya autoridad estará subordinado en todo lo concerniente al trabajo, siempre que se trate del trabajo contratado.

La aplicación de estos preceptos supone una orden del patrón y que esa orden se refiera al trabajo que deba prestarse. Finalmente que no exista una causa justificada de desobediencia, una razón para la negativa. También se dejo al arbitrio de la Junta decidir sobre esta controversia.

Negativa a adoptar medidas preventivas y los procedimientos indicados para evitar accidentes y enfermedades. Es obligación correspondiente de los trabajadores, es por ello que también es causal de rescisión, todo ello en el incumplimiento de un deber. Su justificación esta en el fin perseguido la defensa de la salud y la vida del hombre.

La ebriedad y el uso de narcóticos o drogas enervantes. Partiendo del hecho de que el estado de ebriedad representa un peligro grande para los restantes trabajadores y para los bienes de la empresa, la Suprema Corte de Justicia fijó jurisprudencia diciendo que no es indispensable la prueba pericial en razón de que el estado de ebriedad cae bajo la simple apreciación de los sentidos por lo que también la prueba testimonial debe reputarse apta.

En cuanto al uso de drogas establece una excepción a la Ley, en el caso de que se use por prescripción médica siempre y cuando lo ponga en conocimiento del patrón antes de iniciar el trabajo y muestre prescripción médica de la misma.

Sentencia penal condenatoria. La prisión preventiva es causa de suspensión de las relaciones de trabajo. Y si la sentencia es absolutoria el trabajador puede regresar a su trabajo. En caso contrario se produce la suspensión si la pena de prisión impide el cumplimiento de la relación de trabajo.

De esta forma podemos apreciar de manera general aquellas causas por las cuales un patrón o el trabajador puede rescindir sin responsabilidad la relación de trabajo, no siendo limitativo, pudiendo existir causas análogas a las mismas.

3. DESPIDO.

Como ya mencionamos con anterioridad, existen causas de rescisión imputables al trabajador y al patrón; pero cuando se da un supuesto de rescisión imputable al trabajador se habla de que existe un despido.

La ley de 1931 estructuró un sistema que pasó a la legislación vigente y cuya finalidad fundamental es la defensa de los derechos del trabajador y que proponen que la iniciativa de disolución compete al trabajador o al patrón, según sea el origen de la causa que lo motive.

Esta disolución se inicia con el despido al que la doctrina define como el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que en consecuencia queda separado del trabajo, o con la separación del trabajador de su trabajo; acto que a su vez se define como el aviso que da el trabajador al patrono de que rescinde la relación de trabajo y exige la indemnización correspondiente.

Néstor de Buen considera que el despido es un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador¹⁰.

Mario de la Cueva menciona que el despido ha sido definido por la doctrina como el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que en consecuencia, queda separado del trabajo¹¹.

En virtud de lo anterior, podemos entender que el despido es el acto por el cual el patrono hace del conocimiento del trabajador que ya no necesita más de sus servicios que es el momento para prescindir de sus servicios; algunos autores consideran que esta acción se equipara a la circunstancia de que el patrón impida por cualquier medio que el trabajador ejercite el derecho que le otorga su contrato para desempeñar el trabajo o que se rehusó a ministrarle el trabajo.

En el caso que, por mencionar algún ejemplo, el patrón acredite que cesó en sus actividades el centro de trabajo por que se le recogió la maquinaria con motivo de los adeudos que tenía, para que el cierre de la empresa sea con apego a derecho es necesario que se ajuste al procedimiento que establece la Ley,

¹⁰ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Op. cit., p. 145.

¹¹ Ibidem, p. 147.

relativo a los conflictos de orden económico, por lo que ese cierre importa despido injustificado que hace procedente el pago de la indemnización constitucional reclamada.

El despido es el resultado de la realización, por parte del trabajador, de una conducta grave establecida en la Ley como causa de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrono.

El despido no implica la extinción de la relación laboral, pues esa extinción esta condicionada a que la autoridad laboral confirme la validez de dicho despido; y una vez que la autoridad laboral confirma la justificación del despido, o sea que lo considera apegado a derecho, la relación laboral se extingue.

Pero si lo considera injustificado, la relación laboral no termina y se debe reanudar, con la reinstalación del trabajador o el pago de la indemnización Constitucional y todas las consecuencias legales que trae consigo, como el pago de salarios vencidos, respeto del derecho de antigüedad.

Es por ello que el despido y la separación del trabajador son actos anteriores a cualquier procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, actos unilaterales realizados por cuenta y riesgo del trabajador o del patrono. Consumado el despido se abren las puertas para la iniciación de procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las oportunidades de defensa de los derechos son una consecuencia necesaria de la esencia de las normas jurídicas y de la idea de la estabilidad en el trabajo, pues si no existieran y si se negará a los trabajadores el derecho de acudir ante las Juntas, se negaría la existencia de los derechos ya que si estos no pudieran exigirse, serían una nada jurídica, con lo que se destruiría el principio de

la estabilidad pues la no exigibilidad de los derechos haría del patrono una nueva voluntad soberana dentro de la empresa¹².

En los procesos ante las Juntas el patrono podrá oponer como excepciones ya la causa justificada que tuvo para despedir al trabajador, ya la inexistencia del motivo afirmado por el trabajador para separarse del trabajo. Las bases del sistema están contenidos en el Artículo 123 fracción XXII.

Podemos considerar que el despido es un hecho o un acto nocivo, por ir en contra de la estabilidad en el trabajo y del derecho al trabajo, pero paradójicamente también es un hecho benéfico cuando el despido es basado en causas que ameritan justificación ya que previene consecuencias aun mas nocivas susceptibles de darse en la relación laboral al grado que hagan imposible su continuación normal.

Un trabajador puede ser despedido por una conducta negativa, por no haber observado una determinada conducta en la relación laboral de la que es sujeto por haber incumplido con determinadas obligaciones. También puede ser consecuencia de una conducta positiva por haber cometido una conducta que implique una falta grave.

Se insiste en que la conducta del trabajador ha de ser grave, pues se atiende a la idea de que toda persona necesita de su trabajo de su permanencia en el mismo, por lo que para perderlo debe mediar una falta relevante.

Después de atender a la necesidad de de los requisitos que debe satisfacer el acto del despido y de consultar los laudos de las Juntas así como las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia se llego a la conclusión de que el artículo 47, de

¹² DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p. 251.

la Ley, en su último párrafo debía incluirse un precepto de suma importancia: el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa de la rescisión.

La finalidad de este precepto es doble, ya que por una parte la existencia de una constancia auténtica del despido y por otra que el trabajador tenga conocimiento de la causa que podrá aducir el patrón para justificarlo.

Sin embargo las causas de despido no están comprendidas en un solo artículo, están contempladas en varios preceptos, por que algunas de ellas prevén situaciones especiales, tales como las establecidas por el artículo 47.

La primera de ellas es atribuir al trabajador capacidades, aptitudes o facultades de que carezca el mismo, la falta de probidad u honradez, actos de violencia, etc., perjuicios materiales intencionales, negligencia, imprudencia o descuido inexcusable, actos inmorales, revelación de secretos, faltas de asistencia injustificadas, desobediencia al patrón, negativa de adoptar medidas preventivas y procedimientos para evitar accidentes o enfermedades, concurrencia al trabajo en estado de embriaguez, sentencia que imponga al trabajador pena de prisión, o causas análogas.

Ante la imposibilidad del legislador de prever todos los acontecimientos que sean factibles de producirse y que constituyan causales de rescisión de la relación laboral se incluyó la fórmula las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que a trabajo se refiere buscando con ello abarcar todos los supuestos posibles.

Sin embargo existe un supuesto que le es atribuido al trabajador, en el caso de que este se sienta injustificadamente despedido, y es, acreditar que quien lo despidió tenía facultades expresas para hacerlo, ya que quien demanda debe

demostrar que la persona a quien se le atribuye el despido estaba facultado para ello, de lo contrario dicho despido debe estimarse inexistente.

Circunstancia básica y necesaria para probar el despido dentro del juicio, ya que si solo menciona en los hechos de la demanda que el despido lo llevo a cabo un trabajador de la misma fuente de trabajo, este podría estimarse inexistente.

Igual cuidado debe tenerse con un elemento de suma importancia en todo el derecho, y este es la prescripción. En este supuesto el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo dispone que prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo, contados a partir del día siguiente al de la fecha de la separación.

Por nuestra parte como ya hemos mencionado, el artículo 47 en su último párrafo, establece que el patrón deberá dar aviso escrito al trabajador sobre la fecha y causas de la rescisión y en caso de que este se niegue a recibirlo deberá hacerlo del conocimiento de la Junta y que la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado¹³.

Lo anterior como parte de las formalidades exigidas por la ley para formalizar el despido, cuya finalidad importa la existencia de una constancia auténtica del despido y por otra parte, que el trabajador tenga conocimiento de la causa que podrá aducir el patrón para justificarlo.

Pudiendo darse el caso de que el patrón despida al trabajador sin que le entregue la constancia, pero sí así ocurren los hechos no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión, lo que dará como resultado que una vez comprobado el hecho del despido debe decretarse la reinstalación o el pago de la indemnización procedente.

¹³ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Op. cit. p. 146.

De lo anterior se concluye que si bien el citado artículo 518 hace referencia a la separación del trabajador como punto de partida para que inicie el término de prescripción relativo y el numeral 47 obliga al patrón a dar el referido aviso al trabajador a fin de otorgar a este certeza jurídica respecto de ello.

Esto, le permite oponer una adecuada defensa de sus derechos, no puede condicionarse el inicio del computo de dicho plazo por la falta del aviso rescisorio, pues de lo contrario se estaría imponiendo una sanción para el patrón no prevista en la Ley.

Además de que la consecuencia de esa omisión sería considerar el despido como injustificado; aunado a ello, el incumplimiento de la obligación de entregar el aviso tampoco es una condicionante para conocer la fecha de separación del trabajador.

Esto, puede saberse a través de otros medios probatorios, inclusive con la confesión del trabajador de la fecha en que se dio la separación a que se refiere el artículo 518 sin que se requiera del aviso de rescisión para que empiece a correr el plazo de prescripción.

4. ACCIONES POR DESPIDO.

Se entiende por “acción”, aquella petición que hace un sujeto ante el órgano jurisdiccional que por derecho le corresponde, es el derecho a perseguir en juicio lo que nos es debido¹⁴.

La acción encuentra su fundamento en el artículo 17 Constitucional, cuando otorga facultades expresas al ciudadano para acudir ante el órgano jurisdiccional y solicitar su intervención en la solución del conflicto planteado.

Es por ello que el propósito fundamental de la Asamblea Constituyente desde un principio fue asegurar la estabilidad en el trabajo, a cuyo efecto dotó a los trabajadores de los medios adecuados para la defensa de sus derechos.

Estos medios son de dos especies: el primero, se forma con los derechos otorgados a los trabajadores en los casos de despido y el segundo, con el derecho a la separación del trabajo con causa justificada.

En el caso de los derechos por despido, nos encontramos en presencia de dos, uno es el cumplimiento de las obligaciones del patrón conocido con los nombres de derecho a la reinstalación en el trabajo y de restablecimiento o restauración del trabajador en su trabajo y el pago de una indemnización equivalente al importe de tres meses de salario.

El derecho a la separación con causa justificada tiene por objeto una indemnización de tres meses de salario.

A razón de lo anterior, cuando un trabajador es despedido en forma injustificada, este puede ejercitar dos acciones en contra del patrón, teniendo un

¹⁴ CLIMENT BELTRÁN, Juan B., Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, cuarta edición, Esfinge, México, 2003, p.33.

plazo para ello de dos meses y estas son: acción de cumplimiento del contrato o reinstalación y acción de indemnización constitucional.

Es necesario aclarar que el trabajador debe elegir el ejercicio de una de las dos acciones, la reinstalación o la indemnización constitucional, ya que no es posible y resultarían contradictorias si se ejercitarán las dos al mismo tiempo.

Esta disposición tiene su origen en la Carta Magna donde establece que: el patrón estará obligado a elección del trabajador a reinstalarlo o a indemnizarlo.

Al respecto podemos mencionar que la reinstalación en el trabajo armoniza mejor con la idea de estabilidad en el empleo. Pero el artículo 5 de la Constitución no permite el trabajo sin el pleno consentimiento del trabajador, por lo que si únicamente existiera aquel primer derecho podría ocurrir que el trabajador se viera obligado a abandonarlo, pues el acto del despido pudo lesionar su dignidad.

Sin embargo, paralelamente al ejercicio de una de estas acciones se encuentra la de salarios vencidos o caídos, como comúnmente se les llama. Esta acción es el derecho que tiene el trabajador de devengar el importe de su sueldo, desde el momento del despido hasta que se cumplimente el laudo.

A lo largo del tiempo se han iniciado diversas discusiones, respecto a la aplicación de la fracción XXII del artículo 123. Por el lado patronal, se ha tratado de desvirtuar la obligatoriedad de la reinstalación, argumentando que el precepto los faculta a negarse a reinstalar y que esto solo genera la terminación de la relación de trabajo y el pago de daños y perjuicios.

Esta discusión termino cuando el Presidente López Mateos envió al poder legislativo una iniciativa que adiciono la fracción XXII y estableció definitivamente la imperatividad de la reinstalación.

La acción de cumplimiento del contrato o reinstalación tiene varias excepciones que se traducen en el pago de una indemnización, conforme a lo dispuesto por los artículos 49 y 50 de la Ley, y conforme a lo previsto por el artículo 123, fracción XXII Constitucional: la Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización

Por lo que respecta a las excepciones de la acción de cumplimiento, podemos decir que si un trabajador ha ejercido la acción de cumplimiento del contrato de trabajo, en el supuesto de un despido injustificado y el tribunal de trabajo ha decidido en su laudo la reinstalación del trabajador, esta reinstalación se deberá verificar en los mismos términos en que se venía realizando el trabajo.

De tal forma que el trabajador deberá disfrutar de todos los beneficios que haya adquirido el puesto en su ausencia. Por ejemplo aumento de salario, vales de despensa, días de descanso por premio, reducción en la jornada, etc.

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 y se traducen en el pago de una indemnización en los términos del artículo 50 del mismo ordenamiento.

El patrón se podrá oponer a la reinstalación de un trabajador, mediante el pago de una indemnización, solo cuando dicho trabajador se encuentre en los supuestos marcados por el artículo 49 de la Ley.

Cabe señalar que la indemnización es el resarcimiento que hace un patrón al trabajador que ha sido separado de su trabajo; es lo equiparable al pago de daños y perjuicios en materia civil, por decirlo de alguna forma, pues el patrón ha

impedido al trabajador la obtención de lo que legalmente pudo haber obtenido con el desempeño de su trabajo.

Es por ello que el patrón deberá probar que el trabajador se encuentra situado en alguno de esos supuestos cuya enumeración en el artículo 49 es limitativa y debe aplicarse en sentido restrictivo para evitar violaciones por parte de los patrones.

Al decir de los trabajadores que se encuentran dentro de las excepciones al principio de reinstalación mediante el pago de una indemnización podemos mencionar a aquellos trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año, trabajadores de contacto directo y permanente con el patrón, en virtud del trabajo que desempeña o por las características de sus labores.

Los trabajadores de confianza, también se encuentran dentro de las citadas excepciones, en el supuesto que el patrón rescinda la relación si existe un motivo razonable de pérdida de confianza a un cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

La fracción III del artículo 49 contempla otra circunstancia: aún cuando no exista motivo de pérdida de la confianza, el patrón puede negarse a reinstalar al trabajador mediante la indemnización.

En el caso de trabajadores domésticos, es de sumo conocido que es imposible continuar la relación laboral, aún cuando la junta determine la reinstalación, debido a las funciones del trabajador, de igual forma con aquellos trabajadores que se denominan eventuales, ya que no son de base o de planta.

Por lo que respecta a la acción de indemnización, cuando un trabajador es despedido injustificadamente puede también decidir por esta acción, consistente

en el pago del importe de tres meses de salario. Como en el caso de la condena de reinstalación el patrón deberá pagar al trabajador los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Los salarios vencidos son una consecuencia importante ocasionada por el despido. Sin embargo no se puede decir en rigor que se trate de salarios, pues la percepción de los salarios supone que el trabajador los recibe por su trabajo y si este no ha sido realizado, no debe hablarse de que son salarios.

Néstor de Buen Lozano señala que salario vencido no es más que la expresión reducida de un concepto más amplio, equivalente a indemnización igual al importe de los salarios que habría devengado el trabajador. Se trata de una medida indemnizadora y no en rigor de una situación especial del salario.

Para fijar el monto de los salarios vencidos hay que tomar en cuenta la acción intentada por el actor, como consecuencia del despido de que fue objeto por parte del patrón.

Si el trabajador ejercita la acción de reinstalación y el pago de salarios vencidos y se condena al patrón a que lo reinstale, se deben considerar para establecer el monto de los salarios vencidos, los aumentos al salario del trabajador que haya habido desde el momento del despido hasta que se cumplimente el laudo.

En cambio si el trabajador ejercita la acción de indemnización en este caso no se toman en cuenta para fijar el monto de los salarios vencidos, los aumentos que haya habido al salario del trabajador durante la tramitación del procedimiento.

En virtud de lo anterior, se puede entender que la función de la Ley y de los preceptos legales inscritos en ella, tiene como principal objetivo garantizar al

trabajador, la facultad de demandar el cumplimiento de la relación laboral que le unía con su patrón ante la injustificada separación de que se alega fue objeto.

También, se explica con claridad el derecho a la estabilidad en el empleo, pues claramente se hace notar en el artículo 123, apartado A fracciones XXI y XXII Constitucional, 48 y 49 de la Ley Federal del Trabajo, que el reponer de alguna forma el trabajo, no es potestativo del patrón salvo causa justificada.

5. NATURALEZA JURIDICA DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.

Resulta de suma importancia establecer cuales son los procedimientos contemplados en la Ley Federal del Trabajo, para entender de manera elocuente la naturaleza jurídica del ofrecimiento de trabajo.

En primer lugar podemos mencionar que la Ley Laboral regula el Procedimiento ante las Juntas de Conciliación en los artículos 865 a 869, haciendo hincapié primordialmente en la conciliación de las partes en los conflictos.

Por lo que hace a los procedimientos especiales, se encuentran normados por los artículos 892 a 899 de la Ley de la materia, siendo el más común el iniciado con motivo de la muerte de un trabajador, en el que se demandan el cumplimiento y otorgamiento de las prestaciones que hubiera generado durante el tiempo de servicios, cuyos supuestos contempla la Ley.

Los artículos 900 a 919, reglamentan los procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, que son aquellos que tienen por objeto la modificación e implantación de nuevas condiciones de trabajo o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

El procedimiento de huelga lo contempla la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 920 a 938. Por lo que hace a los procedimientos de Ejecución, podemos mencionar que la Ley incluye el procedimiento de embargo y los remates, las tercerías y preferencias de créditos, reglamentadas por los artículos 939 al 981.

Los procedimientos Paraprocesales o Voluntarios, contemplados en los artículos 982 a 991, son aquellos que no tienen en sí un litigio y solo se solicita la intervención de la Junta, sin que incluyan algún conflicto, por ejemplo los avisos de rescisión de la relación de trabajo.

De esta forma y mencionados que fueron todos los tipos de procedimientos contemplados en la Ley laboral, es necesario hacer hincapié en el Procedimiento Ordinario Laboral, ya que es en éste donde se da con mayor frecuencia el ofrecimiento de trabajo y por ende la Reinstalación, como figura que posibilita la terminación de algún tipo de litigio.

Es por ello que para poder entender de forma adecuada este apartado es necesario hablar un poco sobre procedimiento ordinario laboral. Como bien sabemos, todo juicio inicia con la presentación de una demanda, en la cual el actor, en este caso el trabajador, detalla los motivos, los hechos y los derechos que le asisten para fundar y motivar su proceder.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, una vez que la ha aceptado o recibido procede a dictar auto de radicación, y en el mismo, ordenará el emplazamiento y notificación a la parte demandada, el patrón, para el efecto de celebrar una Audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Dicha audiencia se inicia con la etapa de Conciliación, misma que en la práctica no se le brinda la importancia debida, ya que de llevarse a cabo de una

manera adecuada evitaría aquellos juicios largos e indebidos que pudiesen arreglarse antes de empezar el problema.

Pero, siguiendo el procedimiento y una vez que las partes y la Junta han agotado todos los recursos posibles para lograr un arreglo conciliatorio y no se ha podido llegar a este se abre o se inicia la siguiente etapa del juicio: Demanda y excepciones.

En esta etapa es donde propiamente se da inicio formal al juicio, donde se plantea la litis, y toda vez que no se ha logrado la conciliación, corresponde a las partes exponer sus afirmaciones.

De tal forma que, el actor expondrá su demanda, modificándola, ampliándola o ratificándola; hecho lo anterior la parte demandada procederá a dar contestación a la misma de manera clara y precisa, oponiendo las defensas y excepciones que pretenda hacer valer y en aquellas cuestiones en que funde su defensa, siendo este el momento procesal oportuno para que este ofrezca el trabajo al actor.

También resulta de suma importancia mencionar que dicha etapa, puede llevarse a cabo, aún si las partes no concurren, debiendo la Junta celebrarla de oficio, y en caso de que sea el actor quien no comparece se le tendrá por ratificado su escrito de demanda, por ofrecidas las pruebas, si es que las ofreció en su escrito inicial de demanda.

Pero en el caso que sea la parte demandada la que no comparece se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, por ejemplo que pueda acreditar en la etapa siguiente que es la de ofrecimiento y admisión de pruebas que entre el actor y él no existido relación de trabajo o bien que no existió el despido.

Una vez concluida la anterior etapa se da inicio a la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, donde las partes deberán acreditar sus extremos de sus pretensiones y la procedencia de las defensas y excepciones que hicieron valer. Y una vez desahogadas las mismas, se habrá un pequeño paréntesis para que las partes formulen alegatos.

Hecho lo anterior, previa certificación de la Junta de que no restan pruebas pendientes por desahogar se remiten los autos al C. Dictaminador de la Junta, quien emitirá el proyecto de laudo que se someterá a votación de los integrantes de la Junta.

6. MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA HECER EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.

Como ya lo mencionamos en el numeral que antecede, es en la etapa de Demanda y Excepciones donde el actor expondrá su demanda modificándola, ampliándola o ratificándola, en todas y cada una de sus partes, y una vez hecho lo anterior la parte demandada procederá ya sea a dar contestación a la misma de manera clara y precisa oponiendo las defensas y excepciones que pretenda hacer valer y en aquellas en que funde su defensa, siendo esta etapa el momento procesal único legalmente reconocido para que se ofrezca el trabajo al actor.

Sin embargo comenzando desde el principio podemos mencionar que en la demanda, cuando el actor intenta como acción principal la de Reinstalación en el empleo que venía desempeñando hasta el momento del injustificado despido, el trabajador por lo general, se concreta a manifestar de manera muy poco descriptiva los hechos en que funda su reclamación, así como los términos y

condiciones en que desempeñaba sus funciones a las cuales pretende reincorporarse.

De manera general, se limita a señalar fecha de ingreso, categoría con que laboraba, salario que percibía, horario que desempeñaba y la fecha en que afirma fue despedido. Esto con el fin de no brindar mayores datos a la parte demandada y que le resulte de mayor dificultad probar las circunstancias verdaderas del mismo.

Sin embargo, para la Junta estos datos son suficientes y con ellos admite la demanda. Pero las complicaciones para el actor comienzan en la etapa de Demanda y Excepciones, que es cuando la parte demandada da contestación a la misma.

Ya que por la falta de elementos, que el trabajador omitió citar en algunos casos esto puede traer ventaja a la demandada, ya que le da oportunidad de dar su versión de los hechos, mejorada y aumentada.

Y toda vez que la acción principal intentada por el trabajador, y que lo es la Reinstalación en el trabajo, al dar contestación a la demanda la parte demandada debe ofrecer el trabajo al actor justo en ese preciso momento, para que sea entendido como de buena fe, y de igual forma el trabajador debe aceptar el mismo, toda vez que fue su petición principal, debiendo, la primera precisar claramente los términos y condiciones en que lo ofrecen, así como el domicilio donde debe reinstalarse al actor.

Y una vez aceptado este, la Junta señala día y hora para llevar a cabo la diligencia de reinstalación, comisionando al Actuario para que se constituya en el domicilio asiento de negocios de la empresa demandada y proceda a reinstalar al trabajador en los mismos términos y condiciones en que los venía desempeñando,

mediando acta donde se describa con detalle, las circunstancias en que ello ocurrió y signada por el citada fedatario.

A manera de entender mejor lo anteriormente expuesto, considero necesario ejemplificar una demanda en la que se reclama como acción principal la reinstalación del trabajador, que puede presentarse de la siguiente manera:

Alberto L. Ghenno, por mi propio derecho y por medio del presente escrito vengo a demandar de SERVICIOS JURIDICOS, S. C. y/o quien resulte responsable de la relación de trabajo, quien tiene su domicilio para ser emplazado a juicio en la calle de Miguel Hidalgo numero 4356, tercer piso, despacho 645, colonia del Carmen, delegación Coyoacan, las siguientes prestaciones:

- 1) Cumplimiento del contrato de trabajo, que me unía con el patrón, hasta antes de haber sido separado injustificadamente.
- 2) Pago de salarios vencidos, que se han generado desde la fecha del despido y hasta que se cumplimente totalmente el laudo que así lo condene.
- 3) Pago de las prestaciones que hasta la fecha no me han sido cubiertas, tales como aguinaldo, vacaciones, primas vacacional y dominical, horas extras.

En virtud de lo anterior fundo la presente demanda en los siguientes hechos:

1.- El suscrito comencé a prestar mis servicios personales y subordinados para el patrón SERVICIOS JURIDICOS, S. C. desde el 20 de junio del 2000, siendo contrato por el Lic. Marcos Mendoza, quien se ostenta como dueño de la empresa o asociación demandada, desempeñando la categoría de Pasante de

Derecho, dentro de un horario de las 9:00 hrs. a las 15:00 hrs., percibiendo como último salario quincenal la cantidad de \$3,000.00

2.- El día quince de marzo del 2006, aproximadamente siendo las catorce horas, cuando regresaba de realizar mis labores fuera de la oficina, el Lic. Marcos Mendoza me llamo a su oficina y me dijo de manera textual: estas despedido, ya no necesito más de tus servicios y debes retirarte de mi propiedad. Lo anterior sin haberme entregado el aviso a que hace alusión el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo en su penúltimo párrafo...

A razón de lo anterior, la contestación a esta demanda y de acuerdo a lo que pretenda acreditar con sus defensas y excepciones, la forma más utilizada para hacer el ofrecimiento de trabajo es la siguiente.

Niego acción y derecho al actor para reclamar el despido de que dice fue objeto, negando que haya sido despedido en día en que indica ni en ningún otro, ni por la persona que señala ni por ninguna otra, ni en el lugar en que indica ni en ningún otro y para acreditar la buena fe con que me conduzco en este momento le ofrezco el trabajo, en los mismos términos y condiciones en que los venia desempeñando y con las mejoras e incrementos que haya tenido su puesto, solicitando a esta H. Junta se de vista a la actora para que manifieste si acepta regresar al trabajo...

Dicho ofrecimiento no se encuentra realizado de manera correcta, ya que omitió indicar claramente la categoría con que lo reinstalaba, el horario que desempeñaría, y el salario que percibiría, así como el domicilio donde reanudaría sus labores.

En el momento en que se da contestación a la demanda, el patrón vistas las manifestaciones hechas por el actor en su escrito inicial de demanda, debe

precisar claramente los términos y condiciones en que reinstala al trabajador, siendo no solo en su propio beneficio, ya que con ello demuestra la buena fe de su ofrecimiento sino que brinda mayor seguridad jurídica al trabajador.

7. EFECTOS JURIDICOS PROCESALES DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.

Como ya hemos mencionado de manera breve en el capítulo anterior, podemos considerar que uno de los principales efectos que provoca el hecho de realizar un ofrecimiento de trabajo, lo es la consecuencia natural del mismo, que puede ser la aceptación o el rechazo. El primero significa el sentido afirmativo de recibir lo que le ofrecen, mientras que el segundo significa resistirse, oponerse, no aceptar la oferta propuesta.

De igual forma es preciso dejar en claro, que el ofrecimiento de trabajo, puede ofrecerse tanto en aquellas demandas donde la acción principal es la reinstalación como en aquellas donde la acción intentada es la indemnización constitucional.

En la primera, la demandada suele dar contestación negando la existencia de un despido, poniendo a disposición del actor su empleo, alegando de manera general, que la persona que presuntamente lo despidió, no tenía facultades legales para hacerlo.

En el caso de la indemnización constitucional, generalmente se ofrece el trabajo, con la esperanza de acreditar la buena fe con que actúa la parte demandada, y su buena intención de arreglar el conflicto en cuestión.

En el caso del primer supuesto, la aceptación, podemos resumir que, atendiendo al significado estricto de lo que es la reinstalación y que es volver a instalar, poner en posesión de un empleo cargo o beneficio, poner o colocar algo

en su lugar debido, podemos entender que la reinstalación en el trabajo consiste en poner al trabajador nuevamente en posesión de su empleo.

Pero esta, no es una posesión que pudiéramos llamar física, sino de una jurídica, quiere decir un restablecimiento o restauración del trabajador en los derechos que le correspondían en la empresa, de esos derechos que son la consecuencia de la situación jurídica objetiva que se crea entre el trabajador y el patrono, constitutiva de de la relación jurídica de trabajo.

Esta restauración del trabajador en sus derechos comprende no solamente aquellos de que ya disfrutaba antes del despido, sino también los que debió adquirir por la prestación de su trabajo durante el tiempo que estuvo alejado de él.

Por ejemplo, ese tiempo en que estuvo alejado de el se computará en su antigüedad y le servirá también para percibir el salario correspondiente a las vacaciones de que no disfrutó.

Es por ello que entendemos por reinstalación la restauración del trabajador en los derechos que le corresponden en la empresa derivados de la relación jurídica creada por la prestación de su trabajo.

Por lo que hace a la negativa, al rechazo, a la no aceptación de la propuesta hecha por la parte patronal, podemos considerar que esta únicamente puede ser repudiada en el supuesto de que este trabajo que espera le sea restituido al trabajador, no sea en las mismas o mejores condiciones en que lo venia desempeñando.

Lo anterior en cuanto respecta a salario, horario o jornada, instrumentos de trabajo, aumentos o mejoras salariales, etc., bajo el supuesto de que no se

pueden ofrecer condiciones menores a las que venía desempeñando, garantía plasmada en nuestra Carta Magna y en la Ley de la materia.

Por lo que respecta al supuesto en que simplemente el trabajador se niega a aceptar la propuesta de la demandada, sin causa aparentemente justificada, entonces quedará a cargo de él mismo, acreditar las causas y motivos del despido, sin embargo, este supuesto será analizado con mayor detenimiento en el numeral siguiente.

Dicho lo anterior, podemos mencionar que una vez que ha quedado establecido el deseo de las partes para continuar con la relación laboral, la Junta señala día y hora para efecto de llevar a cabo la reinstalación de la parte actora en el domicilio donde venía desempeñando sus funciones, comisionando al Actuario, para que materialice dicha diligencia.

El acuerdo que ordena la práctica de la reinstalación, se dicta de manera general en la audiencia de demanda y excepciones, donde es dictado por el Auxiliar de Audiencias, o bien en caso de desahogo de la vista que se ordeno al actor para que manifieste la aceptación o el rechazo del ofrecimiento, mediante alguna promoción presentada por el actor o por su apoderado.

En este acuerdo se señala el día, la hora, el lugar, la anticipación con que debe presentarse la parte actora al local de la Junta, esto con el fin de que tanto el funcionario, como la parte actora y sus apoderados se trasladen con tiempo al centro de trabajo donde presta sus servicios, y la orden al Actuario de reinstalar al trabajador únicamente en el supuesto de que sea en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando hasta antes de la presentación de la demanda.

“Ofrecimiento de trabajo, deben precisarse en el las condiciones en que se propone. Si al ofrecer el trabajo el demandado no precisa las condiciones en que deba desarrollarlo el actor, pues solamente manifiesta que lo ofrece en los mismos términos y condiciones, debe estimarse que lo hizo con la finalidad de revertir la carga de la prueba del despido, lo cual no puede ocurrir en esas condiciones, por que no se esta en el caso de que el trabajador se hubiere negado a aceptarlo ante el ofrecimiento que el patrón haga del trabajo formando la convicción de que realmente desea tenerlo laborando sin desconocerle los derechos que hubiere tenido reconocidos en el centro de trabajo¹⁵”.

Así, podemos considerar que como efecto directo y principal del ofrecimiento de trabajo, lo es la reinstalación jurídica, física y material del trabajador en las labores que venia desempeñando hasta antes de que fuese separado del mismo, es decir como fin último.

8. REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL.

La carga de la prueba representa el gravamen o peso que recae sobre las partes en un conflicto de cualquier índole, con el fin de que suministren de manera obligada el material probatorio que la autoridad requiere para formar su convicción sobre los hechos alegados por las mismas¹⁶.

¹⁵ Amparo directo 1403/88. Juan Gómez Roman. 20 de abril de 1958. unanimidad de votos. Ponente: Adolfo O. Aragon Mendia. Secretario Salvador Arriaga Garcia.
Amparo directo 4327/86. Felipe Garcia Hernandez. 25 de mayo de 1988. unanimidad de votos Ponente: Adolfo O. Aragon Mendia. Secretario Guillermo Becerra nCastellanos.
Amparo directo 11183/88. Monica Gabriela Juarez Rojas. 23 de noviembre de 1988. unanimidad de votos. Ponente: Jose Manuel Hernandez Saldaña. Secretario: Maria Perla Leticia Pulido Tello.
Amparo directo 6908/88. Maria Isabel Medina Silva y otros. Doce de diciembre de 1988. unanimidad de votos. Ponente: Javier Mijangos Navarro. Secretario: Fernando lundez Vargas.
Amparo directo 10213/88. Juan Antonio Novoa Garcia y otros. 12 de diciembre de 1988. unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario Fernando Lundez Vargas.

¹⁶ ITALO MORALES, Hugo y Rafael Tena Suck, Derecho Procesal del Trabajo, cuarta edición, Edit. Trillas, México, 1997, p. 114.

De tal forma que la carga procesal puede definirse como los requisitos que establece la ley de ejecutar determinados actos procesales si es que se desea lograr ciertos efectos legales.

La carga procesal de mayor importancia dentro del proceso es la relativa a la prueba ya que las partes asumen la responsabilidad de acreditar los hechos constitutivos de sus pretensiones y al no cumplir en su caso con ella tendrán como sanción procesal el no acreditamiento de esos hechos constitutivos de sus pretensiones.

Entendemos por prueba, todas aquellas cosas, hechos o abstenciones que puedan conducir en el ánimo del juzgador, sobre los puntos litigiosos, es decir es todo aquel instrumento, procedimiento o mecanismo que pueda originar motivos de prueba y generar los razonamientos que permitan al mismo llegar a la certeza o al conocimiento de determinado hecho invocado por las partes como fundamento de sus pretensiones o de sus defensas.

Por ende debe tenerse en consideración todo lo referente a la admisión de las pruebas, tal y como lo establece la siguiente tesis de jurisprudencia, que establece que “ la admisión de las pruebas es una facultad que la ley deja exclusivamente al arbitrio del juzgador, no puede considerarse violatorio de garantías, sino cuando se infringen las reglas que rigen la prueba o se hace una exacta fijación de los hechos, entendiéndose que regulan la prueba en tal caso, las normas que rigen su recepción y no precisamente su apreciación, pues de lo contrario se llegaría a la consecuencia de que en el amparo, las autoridades que de él conocieran, tuvieran que sustituir al juez común, para hacer uso del arbitrio que la ley le concede¹⁷.”

¹⁷ Amparo directo 1587/1970. Jorge Torres Velásquez, junio 22 de 1972. Mayoría de 3 votos. 3ª Sala Séptima Época, volumen 42, cuarta parte, pag. 104.
TESIS QUE HAN SENTADO PROCEDENTE:

Así mismo las pruebas en el juicio laboral deben referirse a los hechos controvertidos, los hechos en que se fundan las acciones y excepciones deben precisarse y no hacerlo con posterioridad y menos aún dejar que de las pruebas aparezcan, pues el objeto de estas es demostrar la existencia de los hechos controvertidos, que obviamente deben haberse expuesto con la demanda y en la contestación.

Al respecto la Ley de la materia establece en su artículo 784 que : “la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes tienen la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador, y en todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre...

Esto nos lleva a la conclusión de que el incumplimiento del patrón para conservar los documentos que acrediten el pago y otorgamiento de las prestaciones a que tiene derecho un trabajador, tiene como consecuencia la de tener por ciertos los hechos y abstenciones afirmadas por el trabajador. De esta forma tenemos que corresponde al patrón la carga de la prueba cuando se excepciona en el sentido de que fue el trabajador quien abandonó el empleo o para acreditar las causales de su despido.

En caso contrario el trabajador tiene la carga probatoria cuando, al negar el patrón la existencia del despido y ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía prestando hasta antes de iniciado el juicio que le da

Amparo directo s/n. Velasco Maria Guadalupe. Septiembre 10 de 1929. unanimidad de 5 votos. Quinta Época, tomo XXVII, pag. 273.

origen, supuesto en el que opera la inversión de la carga de la prueba, pues dicho ofrecimiento se efectúa legalmente y de buena fe, es decir sin modificar las condiciones de trabajo o bien justificando las modificaciones que pudiera ofrecer.

Así mismo corresponde al trabajador probar la existencia de la relación laboral, cuando esta ha sido negada por el patrón y también probar la procedencia de las causales de rescisión imputables al patrón.

Sin embargo el hecho de que el demandado ofrezca el trabajo al actor y a la vez controvierta los hechos de la demanda negando el despido y oponiendo excepciones no incongruentes con su contestación, sino congruentes con aquella, como la de abandono, no implica mala fe, toda vez que de esa manera no se afecta al trabajador ni se encuentra en pugna con la Ley Federal del Trabajo, sino al contrario se va de acuerdo con ella, en cuanto a que la misma en su artículo 878, fracciones III y IV, permite al demandado defenderse en juicio.

Pretender lo contrario, equivaldría a privar al patrón de las garantías de audiencia y defensa consignadas a su favor por el artículo 14 Constitucional, dado que de hecho se llegaría al extremo de impedirle oponer las excepciones que fueran congruentes con su contestación a la demanda laboral, a pesar de que pudiera destruir la acción de despido, justificando el abandono de empleo.

Es de todos conocido que los trabajadores, en su gran mayoría se encuentran imposibilitados para probar las causales de su separación, pues es lógico suponer que los patrones se cuidan de que la separación no se efectúe con la intervención o ante la presencia de otras personas, salvo algunos casos en los que la separación llegue a ser violenta.

Algunos juicios pueden llegar a complicarse y no solo a lo referido en el párrafo anterior sino que puede ocurrir que exista un segundo ofrecimiento de

trabajo dentro de un mismo juicio, al respecto me permito citar la siguiente tesis “Ofrecimiento del trabajo hecho de nueva cuenta a un trabajador reinstalado en un juicio anterior. Calificación del¹⁸”.

Para calificar de buena o mala fe del segundo o niega el despido dentro del juicio en que el trabajador lo demanda, alegando haber sido separado injustificadamente, después de que fue reinstalado, también por ofrecimiento en un juicio anterior deben tomarse en consideración las mismas reglas derivadas de los criterios jurisprudenciales establecidos sobre el tema por esta cuarta sala, con base en ellas, el segundo o ulterior ofrecimiento no debe examinarse aisladamente y en abstracto, por que en esa forma y por si mismo no demuestra la mala fe del patrón, como tampoco es suficiente para descartarla el hecho de que se formule respetando las mismas condiciones y términos del trabajo, desempeñado.

En la hipótesis contemplada es necesario analizar dicho ofrecimiento en concreto y proponiéndolo en relación con los antecedentes del caso, la conducta de las partes , las circunstancias en que se da y en fin con todo tipo de situaciones y condiciones que permitan concluir de manera prudente y racional que tal proposición revela la intención del patrón de que efectivamente continué la relación de trabajo, caso en que habrá buena fe o bien que tan solo pretende burlar la norma que le impone la carga de probar la justificación del despido o hastiar al trabajador en el litigio para hacerlo desistir de su reclamación, supuestos en que habrá mala fe.

¹⁸ CUARTA SALA. Varios 6/90. contradicción de tesis entre el primer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito.- 3 de julio de 1990.- 5 votos. Ponente: Juan Díaz Romero.- Secretario: Pablo V. Monroy Gómez..

CAPITULO IV

LA REINSTALACIÓN

En este apartado analizaremos de manera concreta toda inquietud que pueda surgir alrededor del estudio de la figura de la reinstalación; y toda vez que se trata del tema central en el presente trabajo, pondremos especial énfasis al desarrollar detalladamente los elementos que la integran, los personajes mediante los cuales se manifiesta, las variaciones del mismo y las nuevas figuras jurídicas surgidas en este contexto, analizando y especulando sobre el futuro que le espera en nuestro país.

1. ANALISIS DEL ARTICULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En atención al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo vigente, podemos mencionar que este establece que “El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.”

De lo anterior podemos destacar los siguientes elementos; en primer término que el trabajador, siempre es un persona física, susceptible de derechos y obligaciones que a su vez se encuentran tutelados por un derecho social imperante, constituido por las conductas que observan en la vida los miembros de la comunidad que por lo general coinciden con el contenido de las leyes vigentes.

Éste, a su vez podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, concebido como el órgano de administración de justicia en materia laboral y que tiene como función principal la actividad conciliatoria, con excepción de reclamos cuyos montos no rebasen el importe de tres meses de salario, en los que este actúa como tribunal.

De forma tal que el trabajador podrá solicitar que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se indemnice con el importe de tres meses de salario, siendo el primero una de las dos acciones a que tiene a ejercitar un trabajador que considera que fue despedido injustificadamente, la cual tiene por objeto restablecer la relación laboral en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando hasta antes del injustificado despido, es decir reparar la relación a modo tal que aparente que el trabajador nunca dejó de prestar sus servicios.

Por otro lado la indemnización consiste en otorgar al trabajador a cambio de sus servicios prestados una cantidad de dinero, que el Constituyente de 1917 considero justa para hacer frente a sus obligaciones, hasta en tanto no recupere la estabilidad económica que le da un empleo que le proporcione un ingreso fijo; prefijando para ello un tiempo limite cuantificado en tres meses de salario que percibía, hasta que fue separado de su trabajo.

Cantidad que muchos estudiosos del derecho encuentran arbitraria e injusta, considerando a aquellos trabajadores que cuentan su vida desde la fundación de la empresa en la que prestaron sus servicios y que en algunos casos llegan a alcanzar 40, 45 años o hasta más al servicio de la misma.

Solución que el constituyente de 1917 encontró en el pago de veinte días por cada año de trabajado para la empresa, sin embargo a este respecto resulta indispensable aclarar que en la practica esta situación resulta engañosa, ya que

un trabajador que tenga tal antigüedad no tiene al opción de reclamar la reinstalación o la indemnización a que se refiere el precepto en comento.

Ya que si opta por la indemnización, automáticamente perderá su derecho a los veinte días por año de servicios a que se refiere la fracción II del artículo 50 de la propia Ley en relación con el artículo 49 pues para tener derecho a los veinte días por año, en este supuesto se requiere que el trabajador reclame y opte por la reinstalación en su empleo y que además el patrón se niegue a reinstalarlo.

Ya que esta negativa patronal la que en realidad confiere al trabajador el derecho a que le paguen los veinte días por cada año de servicios prestados, es decir solo cuando este es calificado por la Junta como de mala fe.

En el caso de que sea el propio trabajador el que rescinda su contrato de trabajo por causas imputables al patrón, de acuerdo con el artículo 52 de la ley de la materia tendrá derecho al pago de veinte días por cada año de servicios prestados, además de los tres meses de indemnización.

Situación que en la practica es sumamente difícil de probar, a razón de la carga probatoria laboral y la marcada preferencia patronal que hoy en día predomina en nuestro tribunal laboral.

De tal forma que los problemas a que se enfrenta un trabajador con antigüedad, radican en la elección de la única acción que puede garantizarle el pago de los veinte días por año de servicio y esta es la reinstalación.

Sin embargo al elegir esta se encuentra con un nuevo conflicto, y este es que la reinstalación no puede ser de ejecución forzada, ya que por derecho constitucional nadie puede ser obligado a dar trabajo a otra persona sin su pleno

consentimiento y para evitarse esta clase de problemas, los demandados acceden a la reinstalación para terminar con el juicio.

Posteriormente en la práctica es de sumo conocido que cuando el trabajador se presenta para que lo reinstalen, es despedido nuevamente y así sucesivamente hasta obligarlo a llegar a un acuerdo económico.

En virtud de lo anterior podemos afirmar que hablar de una reinstalación obligatoria resulta utópico y hacer creer a los trabajadores que tienen derecho a que verdaderamente se les reinstale creándoles la ilusión de que pueden restablecer la relación laboral como si nada hubiese ocurrido es sin duda engañarlos, fomentándoles un indeseable desprecio por las leyes laborales que permiten y toleran tal costumbre.

Volviendo al tema central que nos ocupa debemos mencionar que para poder hacer valer todos estos derechos el trabajador despedido tiene que presentar su demanda ante las autoridades laborales en términos del artículo 8º Constitucional, sin formalidad alguna por parte de la ley de la materia a excepción de las ya mencionadas en el artículo en comento, antes de dos meses a partir de la fecha de su despido de conformidad con el artículo 518 de la ley, que determina que prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

Una vez concluido el juicio correspondiente en que el patrón no comprueba a través de sus excepciones y defensas en términos de lo establecido por el artículo 878 de la ley, la causa o justificación del despido el trabajador tendrá derecho además, sin importar la acción intentada a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Es decir tienen derecho a que se les cubran todas las prestaciones devengadas que deriven de la ley o de sus contratos individuales o colectivos a demás de los llamados salarios caídos que son aquellos que se siguen generando mientras el trabajador este separado de su trabajo, hasta el momento en que se pronuncie la resolución definitiva por parte de las autoridades laborales.

De esta forma tratamos de exponer en términos generales los extremos que pretende ilustrar el precepto en cuestión, entendiendo para todos los efectos legales que el artículo 48 nos indica las dos acciones con las que cuenta un trabajador despedido injustificadamente y que deberá elegir aquella que más se ajuste a sus necesidades.

2. EL ACTUARIO Y SU FUNCIÓN EN LA REINSTALACIÓN.

La Ley Federal del Trabajo no da una definición de lo que es el Actuario, pero establece ordenamientos para que a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como órgano jurisdiccional se pueda impartir justicia apoyándose en diversos funcionarios que integran su personal jurídico encontrándose dentro de estos a los Actuarios a quienes se les encomienda realizar o cumplimentar ciertas resoluciones que ese Tribunal emite para lo cual se encuentran investidos de fe pública.

Deduciéndose de ello que, el Actuario es un Secretario Jurídico encargado de hacer constar el cumplimiento de las diligencias interiores y exteriores de la Junta y de ejecutar actos procesales que el Tribunal debe cumplir fuera de su recinto.

Sin embargo podemos encontrar que la doctrina lo ha definido como a aquel funcionario judicial ante quien pasan los autos y que da fe de todo lo actuado.¹

La anterior definición desde nuestro punto de vista se limita a explicar de manera sumamente escueta las funciones que realiza un Actuario, olvidándose que este termino es muy genérico ya que existen diversas ramas del derecho en las que intervine sin excepción alguna la función de los Actuarios, tales como la administrativa, penal, civil, mercantil, familiar, fiscal, amparos, etc.

El jurista Roberto Atwood al referirse al Actuario usa el término como sinónimo de escribano de actuaciones sin señalar de que tipo son estas y lo define como: “funcionario ante quien pasan los autos y que tiene fe judicial.”²

Consideramos que este autor al igual que el anterior incurre en su definición de omisión en cuanto a las características que dan la diferencia específica al Actuario en relación con otros funcionarios judiciales incluso habla en el sentido de que nuestro funcionario en estudio cuenta con fe judicial, término que probablemente sea usual en otros países más no así en el derecho mexicano en cuyo caso a los Actuarios Judiciales se les revista de fe pública lo que para nosotros es la expresión correcta término que analizare más claramente en renglones posteriores.

En países como Argentina el término Actuario se otorga a un funcionario judicial determinado; el jurista Don Guillermo Cabanellas en su obra denominada Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual refiere: Actuario, es el encargado de levantar las actas, el escribano o notario ante quien pasan los autos. Se utiliza

¹ RAMÍREZ GIONDA, Juan. Diccionario Jurídico tercera edición, Claridad, Buenos Aires. p. 31.

² ATWOOD, Roberto. Diccionario Jurídico. tercera edición., Librería Bazan Editor y Distribuidor, México, 1987. p.15.

este nombre para los escribanos de actuaciones en los juzgados de primera instancia.³

Para ser Actuario se requiere por Ley, ser mexicano mayor de edad, en pleno ejercicio de sus derechos, haber terminado el tercer año o el sexto semestre de la carrera de Licenciado en Derecho, por lo menos, no pertenecer al estado eclesiástico, no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Como mencionamos anteriormente, la Ley Federal del Trabajo no da una definición, solo establece ordenamientos o disposiciones en el cual se encuentra comprendida la función del Actuario mencionado y considerando las más importantes tales como:

Realizar emplazamientos a juicio, enterar a las partes de autos o determinaciones de trámite emitidas por la Junta, resoluciones, desahogar pruebas de inspección, cotejos realizar recuentos, efectuar reinstalaciones, ejecutar embargos, hacer cambios de depositarios realizar posesiones del bien a adjudicatarios por remate, etc.

En cuanto a la función del Actuario encontramos en la Ley, disposiciones que regulan su desarrollo tales como las prohibiciones y sanciones de las que puede ser acreedor el citado fedatario.

De tal forma que, por nuestra parte podemos entender que el Actuario es un funcionario con fe pública, auxiliar de la justicia laboral cuyas actuaciones y prohibiciones le son determinadas por Ley, al igual que las sanciones en que incurre como responsable en su encargo y cuenta con características propias.

³ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Decimo Segunda edición, Heliasta, S. R. L. Argentina, 1979. p. 149.

“ El Actuario es un funcionario vestido con fe pública, auxiliar de la justicia laboral cuyas actuaciones y prohibiciones le son determinadas por la Ley al igual que las sanciones en que incurre como responsable en su encargo y cuenta con características propias”.

Para un mayor entendimiento de la definición que anotamos vamos a continuación a sustraer los elementos que la integran examinándolos detenidamente y así tenemos que:

Como primer elemento de nuestra definición tomamos el término funcionario; se trata en este caso de un sujeto que celebra un contrato público de carácter administrativo con el órgano de poder público a fin de desempeñar el cargo de Actuario, con lo que contrae una serie de obligaciones en su desempeño.

Por lo pronto resulta positivo para nuestro estudio abundar en el sentido de que al hablar del Actuario nos referimos a un Funcionario Público, término que desde ahora le aplicaremos a fin de determinar su situación particular dentro del ámbito de la justicia laboral.

Nuestro Actuario desempeña funciones públicas por lo que resulta necesario examinar en que consisten tales, al respecto el Diccionario Jurídico Mexicano nos dice: Función Pública es la relación jurídico laboral que existe entre el Estado y sus trabajadores.

Lo anterior difiere del servicio que sí prestan los trabajadores, que responde a los conceptos de actividad pública, servicio administrativo o servicio público. Esta separación conceptual, no desvincula a la administración pública con su objetivo que es la idea de “ y servicios” que domina la concepción Europea de la función pública inspirada en el servicio civil Británico.

No toda persona que presta servicios al Estado forma parte de la función pública. Por requerimientos actuales del Estado, se ve obligado a obtener los servicios de personas, a través de distintas formas jurídicas como contratos administrativos y contratos privados, pero sin incorporarlas a su servicio como sus trabajadores.

Varias tesis han surgido con el fin de explicar la naturaleza de esta relación. Las de derecho privado, que consideran que entre el Estado y sus trabajadores existe un contrato de arrendamiento de servicios, de mandato o de adhesión. Las de derecho público estiman que es un acto administrativo unilateral, o sea que basta la voluntad del Estado para que nazca la relación; que es un contrato público o administrativo, sin especificar a que tipos de contratos corresponde.

Tratándose de un acto condición, es decir que depende de la voluntad del Estado que se aplique a una persona solicitante del estado burocrático y finalmente es posición casi ecléctica la del acto reglamentario que considera insuficientes la voluntad del Estado y la del trabajador para que exista la relación hace falta que preexista un régimen legal burocrático al que dichas voluntades estén subordinadas.

Por lo que respecta a la fe pública con que esta revestido el Actuario, podemos empezar por la raíz etimológica de fe, que deriva del latín “fides” que significa creer, tener confianza, seguridad o por verdadero ciertos hechos o actos que aún cuando no nos consten su realización creemos en ellos por que la persona que los afirma tiene nuestro crédito o confianza⁴.

Público, significa que no solo es valido lo actuado para las partes que intervienen en un proceso sino para todas las personas que sin haber intervenido

⁴ ATWOOD, Roberto. Diccionario Jurídico, Op. cit., p. 67.

en el, o haber presenciado lo que ahí se afirma, deben dar por cierto lo actuado por quienes tienen fe pública.

Tiene fe pública aquellos actos realizados por funcionarios investidos con tal carácter por el órgano jurisdiccional en cumplimiento a una resolución emitida por dicho órgano que se fundamente en la Ley.

En este orden de ideas tenemos como consecuencia que el Actuario Laboral está investido de fe pública en el ejercicio de sus funciones, fe que le otorga el órgano jurisdiccional, por tanto, las actuaciones realizadas por este tienen fe pública por lo que no son susceptibles de objeción, aun cuando puedan redargüirse de falsas, en cuyo caso el Actuario se haría acreedor a las sanciones que establece la Ley.

Un tercer elemento de la definición de Actuario Laboral importante para nuestro análisis lo es el término auxiliar de la justicia el cual aparece en forma escueta en algunas enciclopedias y diccionarios jurídicos encontrando que el jurista Argentino Guillermo Cabanellas en su obra intitulada Diccionario Enciclopédico de derecho Usual respecto a ello dice: “Auxiliares de la justicia; los que colaboran sean o no funcionarios públicos en la administración de justicia⁵.”

Otros autores como Escriche, denominan al auxiliar de la administración de justicia como “Auxiliadores de justicia” y cuenta entre ellos a los escribanos y relatores, personajes revestidos con fe pública; los primeros levantaban las actas en juzgados y notarias en tanto que los relatores, personajes que por cierto escribían tan rápido que daban un toque específico a su escritura.

Es por ello que existen versiones de que en estos personajes tiene su origen la taquigrafía, quienes en España, desde tiempos inmemorables tomaban

⁵ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual., Op. cit. p. 249.

notas que dejaban asentadas en actas sobre los discursos que públicamente pronunciaba el monarca, tanto el escribano de juzgado o de notaria como el relator manejaban libros de protocolos en donde quedaban asentadas las actas.

El auxiliar de justicia no la imparte por si mismo, ni la procura, a nuestro entender auxiliar significa ayudar , colaborar o cooperar con algo o alguien en beneficio de ese algo; es por ello que el Actuario Judicial no imparte justicia ni mucho menos la procura sino más bien cuenta con una serie de encomiendas como son citaciones, notificaciones, ejecuciones, reinstalaciones entre muchas otras, limitándose a ellas.

Y, finalmente como parte de las actuaciones que son encomendadas al Actuario, como auxiliar de la justicia laboral, se encuentran las diversas diligencias que tiene deber de realizar dentro o fuera del local de la Junta y como parte de estas última se encuentra la reinstalación.

Esta obligación le surge con motivo de ser el único funcionario de la Junta revestido de fe pública con la facilidad de trasladarse a cualquier lugar, sin que este revestimiento lo abandone.

De esta forma la Junta comisiona al Actuario para que asociado de la parte actora se constituyan en el domicilio asiento de negocios de la parte demandada, con el fin de que este sea reinstalado en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando antes de el despido.

Esto quiere decir que en teoría, el Actuario debería presentarse con el Actor en la empresa donde presto sus servicios a la hora que acostumbraba entrar el trabajador, sin embargo por la complicidad que implica tal cosa, la Junta acostumbra señalar un horario que considera es el idóneo y mas cómodo para las

partes, solicitando a la parte actora se constituya con una hora de anticipación ante la Junta con el fin de llegar puntuales a la empresa.

Una vez constituidos en el domicilio de la demandada, el Actuario requiere al patrón o a su representante sea reinstalado el trabajador en las mismas condiciones en que fue ofrecido, entregando herramientas de trabajo, uniformes, equipo, etc. Y una vez aceptado por el actor, el Actuario debe elaborar un acta detallada donde hará mención a todo lo ocurrido en la presente diligencia, dando fe, es decir haciendo constar los hechos ocurridos descritos por el mismo.

En virtud de lo anteriormente expuesto podemos concluir que la importancia en la función del Actuario radica en ser el encargado de relatar los hechos ocurridos fuera de la Junta; dándole valor a los mismos por haber ocurrido de esa forma sin que ningún otro funcionario estuviese presente, teniéndose por ciertos y fidedignos los hechos ocurridos sin necesidad de ser ratificados por otra autoridad laboral.

3. REINSTALACION.

Previa búsqueda exhaustiva realizada, podemos asegurar que no existe en la Ley de la materia, ni en el artículo 123 Constitucional, tampoco en jurisprudencias, precedentes, ejecutorias o disposición alguna en donde se imponga al Actuario la tarea de hacerse cargo de las diligencias de reinstalación.

Sin embargo a fin de justificar tal conducta, el artículo 17 de la Ley Laboral impone: “A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o sus reglamentos o en los tratados a que se refiere el artículo 6º se tomará en consideración... la costumbre...” y así se ha constituido una añeja y reiterada costumbre mediante la cual corresponde al funcionario en estudio encargarse de la diligencia de reinstalación.

Sumando a lo anterior el hecho de que amén del Secretario de Acuerdos, el Actuario es el único funcionario que posee fe pública en ejercicio de sus funciones y por tal el único abogado para levantar las actas que deriven de las diligencias de reinstalación.

Reinstalación gramaticalmente quiere decir instalar de nuevo, restablecer. En el Derecho Laboral, la reinstalación se utiliza comúnmente cuando las partes integrantes de un proceso están de acuerdo en que el trabajador regrese a sus labores.

La practica de la diligencia de reinstalación es encomendada por la autoridad laboral al Actuario, para el efecto de que de fe sobre la materialización del acto en que el trabajador es instalado en el puesto que venia desempeñando.

Diligencia que se pide sea llevada a cabo generalmente en la Audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones, cuando:

En primera instancia cuando el actor ejercita como acción principal la reinstalación de su trabajo en los mismos términos y condiciones y la parte demandada se allana a todas las acciones ejercitadas por el actor, o en su caso únicamente a la acción principal.

Y Cuando el patrón niega el despido y ofrece el trabajo y el actor lo acepta.

De lo anterior se desprende, que debe existir un acuerdo de voluntades, tanto del patrón como la del trabajador, a efecto de que la autoridad laboral ordene su diligenciación.

Al ordenarse al Actuario la práctica de la diligencia de reinstalación, deberá constreñirse a lo expresamente ordenado por el auto que le comisiona. Esta virtud de que el Actuario tiene facultad delegada por el órgano jurisdiccional y no puede ir más allá de lo ordenado por que además se evita el nacimiento de la problemática de la actuación del Actuario en la diligencia de reinstalación que se presente cuando en el momento de la misma el apoderado del trabajador solicita al funcionario que instala materialmente al actor en su puesto.

Por ejemplo en el caso de que el trabajador sea un chofer, solicita sea reinstalado en el mismo carro o camión en el que desempeñaba sus labores, asíéndole entrega de todos los elementos necesarios para realizar dicha función.

Cuestión que a veces resulta problemática, ya que en la mayoría de los casos el camión en cuestión no se encuentra en ese preciso momento dentro de las instalaciones de la empresa, y que a cambio le brinden un vehículo de mayor antigüedad, más dañado y maltratado que el que acostumbraba usar, lo cual le causara futuros perjuicios al trabajador, bajo la excusa de que su anterior vehículo salió de viaje con diverso operador.

Colocando al funcionario en un predicamento, ya que en principio efectivamente fue ofrecido la reinstalación en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando empero al no solicitar el trabajador que sea reinstalado en tal o cual camión, la autoridad laboral no está en condiciones de requerir al patrón que indique el día y hora en que se encuentra el camión a disposición del trabajador para que este sea reinstalado en forma material de su trabajo.

Cuestión en tanto sin razón por parte de los trabajadores que así lo solicitan, en virtud de que cuando entraron a trabajar no escogieron el camión o la unidad que iban a tripular sino únicamente aceptaron el trabajo sin importar dicha

circunstancia y por que además el hecho de que el funcionario se apersona asociado del trabajador a la practica de la diligencia en el domicilio de la demandada el día y hora fijada para tal efecto, desde ese preciso momento jurídicamente queda reinstalado, independientemente que materialmente sea reinstalado en su camión que acostumbraba tripular, remitiéndonos al ejemplo anterior, por que en supuesto de que no se lleve a cabo la diligencia por causas imputables al trabajador, desde ese momento dejan de correr los salarios caídos.

4. REINSTALACION EN CUMPLIMIENTO DE LAUDO.

Reinstalación de un trabajador, es la restauración o restablecimiento del mismo en sus derechos dentro de la empresa; derechos que son consecuencia de la situación jurídica objetiva creada entre trabajador y patrono, en virtud de la prestación de los servicios.

Por otra parte Laudo, es aquel que resuelve de fondo un juicio, tal y como bien lo expresa Jesús Castorena, quien dice que el laudo está llamado a expresar el juicio de valoración que llevan a cabo las Juntas acerca de la controversia sostenida por las partes⁶.

No debe confundirse a la reinstalación en cumplimiento de laudo de la simple reinstalación en donde exista acuerdo de voluntades o en donde el patrón se allana a la misma.

Pues si bien es cierto, que en los dos supuestos son ordenadas por la autoridad laboral lo es también, que en la reinstalación en cumplimiento de laudo es un imperativo categórico de la autoridad laboral sancionadas jurídicamente a la parte que no probó sus defensas y excepciones. Por lo que se encuentra obligada a acatar el laudo, o en su caso a pagar la indemnización correspondiente.

⁶ DE BUEN Néstor, El Derecho del Trabajo, Tomo II, cuarta edición, Porrúa, México 1994, p. 265.

Es decir, en este caso el laudo debe ser específico por lo que hace a la condena de reinstalación, ya que al declarar procedente la acción intentada por el actor y condenar a la parte demandada, este debe especificar en que categoría se reincorpora a sus labores el trabajador, salario, horario, lugar, cantidad adeudada al trabajador por parte del patrón, que acción fue procedente y en caso necesario ordenar la apertura del incidente de liquidación correspondiente para cuantificar las prestaciones de las que no fue posible su determinación.

El procedimiento que se sigue para hacer del conocimiento de la parte demandada este resolutive es que la Junta ordena mediante resolución, se comisione al C. Actuario para que asociado de la parte actora se constituyan en el domicilio asiento de negocios de la parte demandada donde esté presto sus servicios y proceda a hacer del conocimiento de la parte demandada el contenido íntegro del auto que lo comisiona para tal efecto, mediante lectura que hace en voz alta de la misma.

Lo anterior con el fin de que reinstale al actor en el puesto y condiciones que señala la resolución correspondiente. De aceptarse la reinstalación, el Actuario dará fe de que el actor toma posesión del puesto y que en ese acto procede a laborar en la forma acostumbrada, manifestándose el consentimiento de este, dándose por concluida la diligencia y firmando de conformidad el acta las personas que en ella intervinieron supieron y así quisieron hacerlo, previa ratificación y lectura de la misma.

Para el caso de que no concurra el actor a la diligencia a la hora y fecha señalada, el Actuario dará cuenta a la Junta. Teniéndose al mismo por inconforme con la reinstalación quedado sujeto a los resultados de juicio en cuestión.

En el caso de que la parte demandada sea la que no acepta la reinstalación se dará por concluida la diligencia, asentándose razón de ello en autos. Situación bastante perjudicial para la misma toda vez que esto conlleva a una serie de fatalidades sumamente perjudiciales para la defensa de la demandada.

Sin embargo cabe destacar por último y como nota importante que en la relación con las reinstalaciones durante los procedimientos ante las Juntas se generan casos específicos como son entre otros las condenas a reinstalar al trabajador cuando se ha vencido el término por el que fue contratado lo que a todas luces de la lógica resulta improcedente, afirmación que resulta válida de acuerdo con el criterio de la Suprema Corte de Justicia que en relación expresa:

“Si el laudo que condena la reinstalación se dicta cuando el convenio al amparo del cual el trabajador es contratado por tiempo determinado ha vencido, dicho laudo es violatorio de garantías, ya que no puede cumplirse con una relación de trabajo inexistente, supuesto que el convenio que dio origen a la contratación eventual dejó de surtir efectos al vencerse el término del mismo⁷.”

Un caso similar al que nos podríamos referir sería aquel en que el trabajador reinstalado reclama los derechos derivados de la relación laboral durante el término en que labore una vez reinstalado y el patrón por su parte niega las prestaciones.

En cuanto a este planteamiento podemos considerar que el trabajador tiene derecho a todas las prestaciones laborales derivadas del trabajo que presto el patrón como consecuencia de su reinstalación ordenada por el laudo hasta que deja de laborar debido al amparo concedido al patrón en virtud de que la Corte

⁷ REINSTALACIÓN, EL LAUDO QUE CONDENA A LA, ES VIOLATORIO DE GARANTIAS CUANDO EL CONVENIO LABORAL HA VENCIDO. Amparo Directo 8478/68 Fabrica la Trinidad, S. A. 5 de octubre de 1973. unanimidad de 4 votos. P. Maria Cristina Salmoran de Tamayo.

considera justificado el despido de que fue objeto el trabajador antes de iniciar el juicio laboral.

5. CASOS EN QUE EL PATRÓN QUEDA EXIMIDO DE LA OBLIGACIÓN DE REINSTALAR AL TRABAJADOR.

Desde nuestro particular punto de vista podemos mencionar que el despido injustificado constituye substancialmente una rescisión del contrato de trabajo a virtud de una causa imputable al patrón, de mayor gravedad o por lo menos análoga a las previstas por la Ley, ya que no es lo mismo que el trabajador solicite la terminación de la relación laboral a que se le retire del mismo.

En este sentido el máximo Tribunal del país ha estimado que ambos casos son análogos y por ende dan lugar a las mismas indemnizaciones, como puede verse en el siguiente párrafo.

“Contrato de Trabajo, rescisión del. El caso en que el trabajador da por rescindido el contrato de trabajo, es análoga a aquel en el que es despedido toda vez que se producen los mismos efectos, esto es, la ruptura del contrato por culpa del patrono y por consiguiente, existiendo la misma razón debe aplicarse analógicamente el mismo precepto pues no sería justo que se concediera una indemnización cuando el trabajador es despedido y se niegue cuando él mismo se vea obligado a separarse del trabajo por causas imputables al patrono⁸.”

En este sentido, podemos entender que de igual forma ambas supuestos al ejercitar su derecho Constitucional, dan pie a la existencia de la acción de reinstalación y con ello a la obligación del patrón a reinstalar al trabajador, salvo que existan de por medio determinadas circunstancias, previstas en la Ley que

⁸ Ejecutoria publicada en la página 1269, tomo LXXXIII, Quinta época, del Semanario Judicial de la Federación.

impiden legalmente la reincorporación del trabajador en el puesto que venía desempeñando.

Tal y como los enumera el artículo 49 de nuestra Ley que al respecto menciona que, en primer término un patrón no se encuentra obligado a reinstalar a un trabajador cuando se trate de aquellos que tengan una antigüedad menor de un año.

A nuestro parecer, esto resulta bastante incongruente, dado que si recién ingresas a una empresa a laborar lo que menos deseas es quedarte sin empleo nuevamente, ya lo que más necesitas es tenerlo de manera indefinida.

También cuando el patrón compruebe ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores esta en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

El precepto anterior, lo estimamos pertinente, ya que tras una previa valoración determinada por el órgano jurisdiccional, cuya función primordial es dirimir la controversia existente entre las partes sin que medie preferencia por alguna de las mismas, se encuentra completamente capacitado para diferenciar entre las circunstancias que favorecen la armonía y tranquilidad en el desarrollo de la producción.

De tal forma que determine cuales son las circunstancias que por simple apreciación, sean consideradas como impropias y que impidan las labores de los entes participantes en el trabajo.

Un tercer supuesto lo es la exención del patrón de reinstalar a los trabajadores de confianza; mucho de ello se ha hablado, pero cierto es que tratándose de puestos de confianza, el patrón tiene libertad para seleccionar al trabajador que le va a representar y cuyos actos van a repercutir directamente en su beneficio o perjuicio, atendiendo para ello el grado de confianza que le merezcan los candidatos.

Para ello, no son tomadas en cuenta cualidades tales como calificaciones obtenidas en cursos de capacitación, ni el hecho de contar con mayor antigüedad en el departamento, ni muchas otras cualidades consideradas para ascender de nivel a un trabajador, simplemente se deja al libre arbitrio del patrón la elección del personal que ocupara el cargo de un puesto de confianza, atendiendo solo al grado de simpatía y compatibilidad personal con la persona.

Los trabajadores de confianza deben limitarse a la escasa protección que les brinda la Ley de la materia, dentro del Título Sexto de Trabajos Especiales, donde tímidamente se menciona que las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa, acompañados de una serie de restricciones que a todas luces resultan inconstitucionales, tales como su imposibilidad para pertenecer a un sindicato y con ello a su renuncia de ejercer el derecho de huelga.

Otro supuesto, lo es la negativa del patrón a reinstalar a un trabajador cuando este haya prestado servicios de tipo doméstico. En este sentido me parece prudente que el legislador haya tomado en cuenta la necesidad de tener a alguien de nuestra plena simpatía en nuestro propio domicilio particular donde se encuentra nuestra plena intimidad, incluso en nuestro oficina o lugar de trabajo donde nos encontramos la mayor parte de nuestro día.

Lo anterior radica en la movilidad y acceso que tienen esta clase de trabajadores, siendo los encargados de asear nuestras áreas de trabajo, alimentación, recreo y descanso, deben ser acreedores de nuestra plena confianza por la importancia que tienen en nuestra vida.

Y finalmente en el caso de trabajadores eventuales, el patrón tiene la posibilidad de negarse a reinstalar a un trabajador que se encuentre en ese supuesto. Los trabajadores eventuales son aquellos que son contratados por un determinado lapso de tiempo para desempeñar una determinada función, cuyo término de la misma concluye la necesidad de su contratación.

Al no ser trabajadores de planta o de base, les da cierta movilidad y genera principalmente falta de hacinamiento, lo que permite al patrón organizar un sistema de rotación de trabajadores destinados, en la gran mayoría de los casos a puestos que requieren poca preparación intelectual, lo que le facilita agilizar este sistema.

Sin embargo, el patrón debe, a cambio de negar al trabajador la reincorporación a sus labores en el puesto que desempeñaba, pagar indemnizaciones en relación al tipo de contratación del trabajador, que puede ser por tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

La primera de ellas, es aquella relación de trabajo, donde es empleada una persona por un determinado lapso de tiempo que debe ser menor de un año; mientras que en una relación de trabajo por tiempo indeterminado, el trabajador es contratado por tiempo indefinido, es decir sin haber establecido previamente la fecha de terminación de la relación laboral.

En el caso de las indemnizaciones a que tiene derecho un trabajador que haya sido contratado por tiempo determinado siempre y cuando sea menor de un

año, esté debe ser acreedor a recibir una indemnización en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados.

Pero, si la relación excediere de un año, deberá recibir una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

En cambio si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

En virtud de lo anterior podemos darnos cuenta que por esta y muchas otras ventajas que representa esta clase de contratación, los patrones la han elegido casi universalmente como único medio de contratación, ya que la mayoría prefiere no arriesgarse a pagar indemnizaciones cuantiosas.

Además, es preciso mencionar que debe sumarse a las indemnizaciones antes citadas, el pago del importe de tres meses de salario como parte de la indemnización constitucional a que tienen derecho los trabajadores y los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen totalmente las indemnizaciones, según lo establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 50.

6. REINSTALACIÓN COMO FIGURA JURIDICA DE HECHO Y NO SOLO DE DERECHO.

Para poder explicar plenamente lo que deseamos transmitir acerca de la reinstalación como figura jurídica de hecho y no solo de derecho es necesario que nos remitamos a preceptos básicos que pueden encaminarnos al conocimiento de lo que es ciertamente la reinstalación de hecho.

En este orden de ideas, encontramos necesario empezar por describir lo que es una obligación; entiendo por obligación la necesidad de cumplir o mantenerse en aptitud de cumplir voluntariamente una prestación de dar, hacer, o no hacer que puede tener un carácter económico o moral e incluso jurídico a favor de una persona⁹.

Por obligación de hacer debe entenderse la prestación de un hecho, y en esta clase de obligaciones la ejecución forzosa puede resultar imposible. La reinstalación en el trabajo es una obligación de este tipo y por lo mismo su ejecución forzosa es imposible; por eso es que un patrón puede negarse a cumplirla pagándole al trabajador daños y perjuicios.

En este sentido el artículo 123 Constitucional en su fracción XXI menciona que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.

La siguiente fracción del mismo precepto complementa al primero, ya que menciona que cuando se concede al trabajador el derecho de exigir el cumplimiento forzoso del contrato de trabajo, o el pago de daños y perjuicios, o bien, por otra parte cuando se dice que el patrono puede negarse a acatar el laudo de la Junta a someter sus diferencias al arbitraje en los casos de cumplimiento del contrato de trabajo.

En estos casos claramente se está subordinando el derecho del trabajador a la naturaleza de las obligaciones cuyo cumplimiento se exija, y es claro que ni el legislador ni el juzgador pueden llegar a hacer cumplir obligaciones de imposible

⁹ BORJA SORIANO, Manuel, Teoría general de las obligaciones, séptima edición, Porrúa, México, 1997, p.55

realización, ni tampoco se puede dejar al trabajador sin la justa compensación por la negativa del patrón, a cumplir con la obligación de hacer, ya contratada.

Es por ello que actualmente la Ley establece que la obligación de reinstalar al obrero, no es sustituible por el pago de tres meses de la indemnización y la responsabilidad del conflicto, sino solo en los casos de excepción expresamente señalados por el legislador, reconociendo de esta forma el principio de derecho a la estabilidad en el empleo.

Lo que tal vez nos evoca a recordar preceptos tales como la concepción de la doctrina que considera que el trabajo humano no puede equiparse a una mercancía que se compre o se venda en el mercado.

Por ello debemos seguir firmes en sostener que la estabilidad en el empleo constituye un derecho inherente a la persona humana, que no puede ser sustituido por dinero, en el caso de que un patrón quisiera prescindir arbitrariamente y sin causa justificada de los servicios de sus trabajadores.

La figura de la reinstalación es parte importante que tutela los derechos de estabilidad en el empleo, brindando una alternativa congruente frente a un despido injustificado, protegiendo al trabajador que cumple con sus obligaciones, otorgándole un derecho de continuidad y estabilidad económica, y en otro sentido hasta emocional.

Simplemente debemos defender la aplicación de este derecho al pie de la letra, tal y como lo establece la Constitución y la Ley de la materia; es decir que se respete la decisión del trabajador a permanecer en su empleo, que efectivamente regrese a sus labores, puesto que al ejercitar como acción principal la de reinstalación se entiende claramente cuales son los deseos del obrero despedido.

Sin embargo en la práctica la acción de reinstalación se aprecia de distinta forma. Un trabajador despedido injustificadamente que ejercita como acción principal la reinstalación jamás regresa a sus labores.

Situación que a generado una costumbre reiterada en esta práctica; los patrones buscan alcanzar un arreglo a mitad del juicio, ya que el trabajador se ha dado cuenta que el proceso es engorroso y que la ley establece una situación pero que en la realidad es otra, muchas veces no dejan otra alternativa al mismo que seguir el viejo dicho “mas vale un mal arreglo a un buen pleito”.

Proponemos sean eliminadas esta clase de costumbres que lo único que hacen es restar credibilidad a la Ley y a las Instituciones encargadas de tutelarlas y que se cumplan los derechos plasmados en ella.

7. INSUMISIÓN AL ARBITRAJE

Consideramos importante incluir este apartado en el presente trabajo, en virtud de la importancia y trascendencia que ha adquirido este tema; por la gran cantidad de asuntos que podemos apreciar en la vida práctica de nuestra metería, donde cada vez es más frecuente escuchar que alguna empresa se niega a entrar al sistema convencional de solución de conflictos, mediante la presentación de un incidente de insumisión al arbitraje.

Es por ello que debemos mencionar como antecedente, que desde que se asentó el principio de que el desarrollo de la actividad humana, intelectual y material, es un derecho, el individuo cuenta con libertad para prestar su servicios o para abstenerse de ello. Concomitantemente, existe a su cargo el deber de trabajar, entendido como una función social para un progreso común.

En el momento en que se actualiza el ejercicio de tal facultad, se presenta también la necesidad de encontrar una opción para llevar a cabo una labor útil y eficaz, con el objeto principal de que el producto o la retribución de tal esfuerzo garantice la vida material.

Cuando esta circunstancia se ve concretada al encontrar un empleo digno y acorde las capacidades del propio sujeto, la idea inmediata es precisamente su conservación y por ende, la estipulación de sus servicios con una duración que equivale a una perpetuidad de principio en su desempeño o que, por lo menos, se prevé asegurada.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se consigna el derecho que tiene toda persona al trabajo digno y socialmente útil. El 21 de noviembre de 1962 se publicó la reforma al texto Constitucional de sus fracciones XXI y XXII.

Hasta este momento es dable concluir, que la insumisión no es otra cosa más que una facultad potestativa o derecho del patrón para no someterse al arbitraje de la junta, de ser procedente la misma, con la consecuencia de que la mencionada autoridad ya no podrá hacer pronunciamiento respecto de la acción de cumplimiento de contrato.

Insumisión al arbitraje es una figura jurídica que solamente procede de manera excepcional, respecto de la acción de reinstalación por despido injustificado cuando se actualiza alguno de los casos que limitativamente reglamenta la Ley Federal del Trabajo en su artículo 49. Es una excepción a la estabilidad en el empleo.

A pesar de que la reinstalación tiene por objeto proteger al trabajador asegurándole la Continuidad y estabilidad en el trabajo, debe tomarse en cuenta

que la propia Ley tiene como objetivo fundamental, el equilibrar las dos fuerzas de la producción, el capital y el trabajo; y el obligar al patrón a reinstalar a determinado tipo de trabajadores, o colocarla en una situación de molestia se traduciría en una coacción de carácter moral en contra del patrón, lo cual sería injusto para con él y para el trabajador, ya que la relación de trabajo ya no podría ser armónica.

La Ley Federal del Trabajo al señalar los únicos supuestos en los cuales queda a voluntad del patrón reinstalar o indemnizar, está reforzando el derecho del trabajador para elegir entre la reinstalación o la indemnización mismo que podrá ser ejercitado por el trabajador.

El momento oportuno para interponer la insumisión lo es el punto concreto de contradicción que debe dilucidar la Segunda Sala consiste en determinar si al momento de dictar el aludo la autoridad laboral debe pronunciarse sobre la procedencia de la excepción hecha valer por la parte patronal al contestar la demanda instaurada en su contra, consistente en que se le exima de la obligación de reinstalar al trabajador en su empleo, en caso de ser procedente la condena en tal sentido, mediante el pago de las indemnizaciones que se precisan en el artículo 50 de la ley Federal del Trabajo.

“Fundado lo que aduce el quejoso, que la junta responsable analizó incorrectamente la excepción de que se aplicara el artículo 49 de la ley Federal del trabajo quedando eximidos de reinstalar a la actora, en virtud de que al contestar la demandada opuso la excepción de improcedencia de la reinstalación solicito que en caso de que resultara procedente la condena a la reinstalación se le eximiera de la obligación por tratarse de un trabajador de confianza, siendo que la autoridad responsable debió resolver sobre la excepción planteada oportunamente, absteniéndose de considerar que no era el momento procesal oportuno para oponerse a la reinsolación siendo que la Ley Federal del Trabajo no

establece cuando debe oponerse el patrón a acatar el aludo, no obstante que la excepción no va dirigida a combatir la acción planteada por la trabajadora, sino por el contrario señala que para el caso de ser procedente la acción y no esperar a la ejecución del laudo para que el patrón se opusiera a la reinstalación y la autoridad pudiera resolver al respecto¹⁰.

“Infundado lo que aduce el quejoso, en virtud de que al artículo 123 fracción XXI contiene dos hipótesis: Una de Insumisión al arbitraje y la otra de insumisión al laudo y una vez que el patrón se sometió al arbitraje al oponer excepciones tendientes a acreditar la justificación de la separación del actor a su trabajo sin pagar la indemnización que requiere dicha fracción; y en relación a la segunda hipótesis para que pueda negarse a cumplir con el laudo necesitaría estar firme una resolución de reinstalación resultando improcedente la excepción de eximirse de la reinstalación.- Si la demandada opone la excepción de la reinstalación no puede ser resuelta al momento de emitir el aludo, pues no se trata de una excepción que tienda a destruir la acción planteada por el trabajador ni de la facultad que le concede la ley para no someterse al arbitraje por lo cual debe hacerse valer, con posterioridad a la orden de reinsolación o al momento de su ejecución¹¹”.

El punto concreto de contradicción consiste en dilucidar si la figura jurídica de la insumisión al arbitraje prevista en el artículo 49 de Ley Federal del Trabajo, solo procede respecto de la acción de reinstalación derivada de despido

¹⁰ Sexto Tribunal Colegiado en la ejecutoria que emitió en sesión del 26 de abril del dos mil uno, al resolver el juicio de amparo directo 2466/2001.

¹¹ Séptimo Tribunal Colegiado, en la jurisprudencia J/17 que emitió en sesión del 14 de abril, 7 y 14 de agosto, 26 de septiembre y trece de noviembre de 1997, respectivamente al resolver los juicios de amparo directo 2007/97, 8177/97, 5907/97, 9987/97, y 12147/97. Jurisprudencia 1/2002 dictada en contradicción de tesis 44/2001-SS, Publicada en el tomo XV, Febrero 2002 cuyo rubro dice: LAUDOS. LA NEGATIVA A ACATARLOS PUEDE PLANTEARSE AL CONTESTAR LA DEMANDA Y LA JUNTA DEBE PRONUNCIARSE AL RESPECTO, E INCLUSIVE FIJAR EL MONTO DE LAS PRESTACIONES SI TIENE LOS ELEMENTOS PARA ELLO.

injustificado, o si por el contrario puede referirse a otras prestaciones que no deriven de dicho despido, como serían las relativas a vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, tiempo extra, entre otras.

8. LA REINTALACIÓN INMERSA EN EL NUEVO MARCO ECONOMICO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

En la actualidad, los constantes cambio económicos y la dinámica de la globalización en el mundo obligan a los países a actualizar su normatividad y a modificar muchos preceptos legales a fin de mantenerse en el concierto de la competencia internacional.

Estas condiciones engloban dos necesidades para los países como México, que requieren relacionarse con otros a fin de proseguir su desarrollo social económico y cultural: modificar su marco legal a fin de permitir un mayor espacio para las alianzas y concertar sus esfuerzos con otros países, para acrecentar sus posibilidades de crecimiento. Y esto se logra a través de la celebración de tratados internacionales.

Los tratados internacionales se logran mediante un acuerdo o convenio entre dos o más países con objetivos específicos, aprobados por los órganos del Estado facultados para ello y representados por sus respectivos mandatarios.

En este sentido es menester mencionar que los tratados internacionales en los que México es parte afectan de manera directa diversos aspectos, entre los que destacan los económicos y con ellos los de la producción donde los principales protagonistas son los trabajadores.

De tal forma que el tratado internacional representa la manera mas completa de ejemplificar los nuevos retos que se avecinan para la materia laboral,

al integrarlos en su practica diaria, en los problemas surgidos entre trabajadores nacionales y extranjeros, dentro y fuera de nuestro territorio.

Es por ello que creemos prudente mencionar, que el tratado que tal vez ha afectado de manera más directa a nuestro país, debido a la cercanía e importancia que implican las naciones integrantes, lo es el Tratado de Libre Comercio (TLC) entre México, Canadá y Estados Unidos, vigente desde 1994.

Este tratado tiene por objeto reducir paulatinamente las barreras arancelarias y las no arancelarias, con la finalidad de que en pocos años se consolide en un solo bloque, es decir un mercado laboral de más de 370 millones de personas, siendo así el más grande del mundo, ya que ningún otro tratado cubre tal cantidad de individuos.

Sin embargo, ¿como propone controlar tal cantidad de trabajadores?. Para empezar debemos tomar en cuenta que las condiciones laborales y económicas no son nada iguales entre estos países, entonces como pretenden brindar seguridad jurídica a los participantes de este sector.

En la actualidad esto aún no es posible, debido a la gran diferencia que existe entre las naciones firmantes de los diversos tratados internacionales, ya que para empezar la facultad de legislar en materia laboral en México corresponde a la Federación, en Canadá es de responsabilidad provincial, y en Estados Unidos al Congreso Federal, todo esto con innumerables diferencias.

A este respecto y buscando una solución a lo anteriormente manifestado se planteo la necesidad de crear acuerdos paralelos, que sanaran de laguna forma los obstáculos de la celebración del tratado.

Atendiendo a esta necesidad se pronunció la celebración de un acuerdo paralelo al TLC en materia laboral y ecológica, dividido en siete partes que incluyen la creación de mercados, estimulación de competencia, mejorar condiciones de trabajo, protección y ampliación de derechos de los trabajadores, entre otros.

Lineamientos establecidos de manera enunciativa, limitativa y de forma utópica, sin entrar en materia propiamente dicho, haciendo de lado las verdaderas necesidades de los trabajadores, que es la estabilidad en el empleo,

Lo cual solo se alcanza, mediante el respeto de las figuras que les brindan seguridad jurídica y el pleno restablecimiento de sus derechos, que no los dejan en estado de indefensión y que restituyen la dignidad del ser humano.

Es por ello que debe buscarse la celebración de un convenio paralelo al TLC y a cualquier otro tratado, que especifique claramente los lineamientos a seguir en materia laboral, de manera tal que sean respetados las acciones y derechos de los trabajadores frente a las grandes corporaciones.

9. PROSPECTIVA DE LA REINSTALACIÓN EN EL DERECHO MEXICANO.

Es claro que el derecho laboral mexicano no se ajusta a las necesidades actuales de las relaciones laborales; sin embargo es posible que se pueda aplicar la legislación actual a los conflictos que surgieran entre trabajadores y patronos.

Sin embargo, hablando de reinstalación es sumamente claro lo que pasa en la actualidad. La ley marca claramente en su artículo 48 que el trabajador tiene dos opciones a elegir cuando es despedido injustificadamente.

Reduciéndose sus opciones a solo una, si es que desea salvaguardar sus derechos de antigüedad, y esta es la Reinstalación. Es aquí cuando el trabajador inocentemente acude a la cita ordenada por el honorable Tribunal laboral, con los sesenta minutos de anticipación y demás para estar puntualmente a la hora indicada en el lugar donde prestaba sus servicios.

Se siguen todas las formalidades acostumbradas por las partes en conflicto y cuando el Actuario ha elaborado el acta y reinstalado formal, material y jurídicamente al trabajador en su centro de trabajo y una vez que dicho funcionario se retira de aquel lugar, ¿que es lo que en verdad sucede?

En un primer supuesto, el trabajador en un par de horas es despedido nuevamente por el patrón, pues es inverosímil que desee conservar un trabajador que lo ha demandado y causado tantos problemas. En otro, el trabajador sale del centro de trabajo unos minutos después que el Actuario, siguiendo instrucciones de sus abogados y en otro supuesto aún mas increíble se retira en medio de amena charla con el Actuario.

¿Como es posible que se llegue a semejante acto teatral amparado por un supuesto jurídico contenido en la nuestra Carta Magna y en la Ley Laboral?

Algunos estudiosos de la materia consideran que se debe a los cambios abruptos de nuestra sociedad, que al evolucionar tan rápidamente impiden la adaptación inmediata a los preceptos legales previamente establecidos.

Sin embargo en nuestra opinión personal esta situación y el sentir emocional de patrones y trabajadores jamás ha sido diferente, es decir nunca en la historia de la humanidad se ha sabido de una persona que desee convivir con otra que no le agrada o que le ha causado algún problema en su vida.

Es por ello que es determinante que se reforme el artículo 48 de nuestra Ley reglamentaria y en consecuencia el apartado Constitucional de donde emana este, desapareciendo esta figura jurídica tan socorrida en nuestros días, salvaguardando los derechos de antigüedad que son innegables a los trabajadores a través de una norma que se adapte a las reales y actuales necesidades de los trabajadores del nuevo México en que vivimos.

No obstante es menester referir que la Ley laboral mexicana necesita cambios significativos para adaptarse y hacer más eficaces las leyes existentes, a través del pleno cumplimiento de las mismas. Tal es el mencionado caso de la acción de reinstalación laboral donde lo más lógico es que sea respetada la voluntad del trabajador de seguir en sus funciones, según lo establece la propia ley.

Es por ello que el Derecho Laboral debe ser modificado paulatinamente, a fin de que se actualice y cumpla con las demandas de una dinámica distinta a la que originalmente obedeció su creación, ya que el mundo ha cambiado drásticamente desde la creación del 123 constitucional.

Y como un intento de ello el 13 de agosto de 1996, se firmó en la Ciudad de México un acuerdo denominado Principios de la Nueva Cultura Laboral, redactado por la Comisión Central del Diálogo hacia una nueva Cultura Laboral, integrada por el sector patronal y el de los trabajadores.

Donde se contienen distintas disposiciones de mejoramiento del sector laboral, entre las que destacan la equidad, apego estricto a la ley en resolución de controversias, nueva cultura de productividad y calidad.

Dejándose a salvo los derechos adquiridos con anterioridad, respetadas las normas que garantizan la necesidad del trabajador de sentirse tranquilo en un trabajo, protegido por la Ley fundamental, inviolable a trasgresiones voluntaristas.

Todo ello con el objeto de hacer más competitivos los bienes o servicios de la empresa y con ello mejorar el nivel de vida de los trabajadores y generar una mayor utilidad para el patrón.

Sin embargo es bien sabido que esto no ha sido suficiente para mejorar en muchos aspectos las condiciones generales de trabajo. Principalmente a lo que atañe a salarios donde la Comisión de Salarios Mínimos no ha sido tocada ni mucho menos modificada en un sentido de mejora.

Esta ha permanecido estática con una leve variante imperceptible para todo individuo económicamente activo, y aún para aquellos que no nos sujetamos estrictamente a esta cantidad, sentimos tal estancamiento.

Y aunque esto implica diversos aspectos, políticos, económicos y sociales, no deja de apartarse del lugar en donde este emerge, de la relación directa entre esfuerzo, trabajo y salario.

Mientras esta situación no cambie, mientras no se brinden las oportunidades elementales de educación y preparación técnica o profesional según sea el nivel económico y cultural del individuo, mientras no se brinde una justa retribución económica que baste a garantizar las necesidades básicas de una sociedad, no puede hablarse de un verdadero cambio, no puede hablarse de una nueva cultura laboral.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- El Derecho laboral se encuentra en constante lucha, tratándose de adecuar a las actuales condiciones del país; transitando de posturas que conciben a trabajadores y patrones como clases antagónicas, y hasta cierto punto irreconciliables, para luego tratar de superar esta postura e integrar intereses y concepciones en beneficio del desarrollo del país. Poniendo especial énfasis en los factores productivos, donde busca que ambos grupos coincidan impulsando el interés común que los vincula.

SEGUNDA.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son los tribunales encargados del conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo, individuales, colectivos, jurídicos y económicos; es el organismo facultado para imponer autoritariamente, en los casos de conflictos económicos, las normas para la prestación de los servicios y cuando se trata de controversias jurídicas el laudo que ponga fin a las mismas.

Cuentan con una composición tripartita con igual número de representantes obreros y patronales, bajo la rectoría de la representación gubernamental; constituyen la judicatura del trabajo y materialmente son verdaderos órganos jurisdiccionales.

TERCERA.- El procedimiento ordinario laboral es la reunión de reglas a que debe ajustarse el curso o ejercicio de una acción, ya sea la de indemnización constitucional que asciende a tres meses de salario o la de reinstalación, siguiendo siempre un orden o un método continuo en la marcha de la sustanciación de este negocio. Desde que aparece el conflicto litigioso, hasta su resolución en el pronunciamiento del laudo.

CUARTA.- Este procedimiento inicia con la audiencia trifásica, de Conciliación Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y admisión de pruebas, donde las partes intentaran conciliar intereses y evitar el engorroso procedimiento, pero sino logran hacerlo se verán obligados a atravesar por todas y cada una de las etapas antes mencionadas, previa elección de la acción a ejercer. Es por ello que a lo largo del Capítulo Tercero, se destacó la importancia de cada una de las mismas, explicando el papel que juega la elección de la acción de reinstalación en las etapas del procedimiento.

Lo anterior en virtud de que desde la etapa Conciliatoria se plantea, que como deseo primordial del trabajador es regresar a su puesto de trabajo, no pasando desapercibida esta situación en la etapa de Demanda y Excepciones, de gran trascendencia por ser donde se plantea la litis y se hace el ofrecimiento de trabajo.

QUINTA.- Por lo que hace a las excepciones y defensas que hacen valer los demandados, es importante destacar que en el momento en que se da contestación a la demanda, comúnmente lo hacen argumentando que nunca despidieron al trabajador, es decir negar el despido; que fue el trabajador el que dejó de presentarse; o que fue el propio trabajador el que renunció y para demostrar tales hechos el patrón ofrece nuevamente el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando y si este es calificado de buena fe por la Junta, provoca que, ahora sea el trabajador el que demuestre la causa de terminación de la relación laboral.

SEXTA.- En el caso de la materialización de la reinstalación, del acto mismo de devolver al trabajador a su centro de trabajo, se ha hablado de los términos y condiciones en que debía de ser realizado; sin embargo es importante destacar que la Ley y la costumbre no se han encargado de definirlos; lo anterior muy probablemente encuentre su respuesta en el hecho de que dichos términos y

condiciones forman parte de la litis que se plantea en la etapa de demanda y excepciones, por tanto es imposible sean establecidas con claridad por la parte demandada, dejándose simplemente al arbitrio de las partes la forma en que el trabajador será reincorporado a su trabajo.

SEPTIMA.- Del análisis de lo anterior concluimos que es innegable que esta practica actualmente es usada en forma indiscriminada, con el solo propósito de presionar al trabajador para que se desista de la acción, de acorralarlo de manera que evite inmiscuirse en el problema de la carga probatoria, que se desilusione y aprenda quien es el que siempre tiene las mejores cartas del juego.

OCTAVA.- La estabilidad en el trabajo implica tranquilidad para el trabajador; y un empleado sin miedo y preocupaciones se desempeña mejor que uno que si las tiene; y lo demuestra procurando y atendiendo las labores que desempeña, pues no se pretende descuidar la actividad que nos brinda seguridad y sustento. Es por ello que debe buscarse que la Ley de la materia integre nuevos preceptos normativos que tutelen este aspecto, intentando una reforma sustancial para el beneficio de ambos sectores.

NOVENA.- La reinstalación es una figura jurídica de importancia trascendental dentro del procedimiento ordinario laboral, ya que mediante ella es posible conciliar los intereses de las partes ordenando la restitución del trabajador en las labores que desempeñaba, devolviendo de esta forma la estabilidad en el trabajo añorada por el promoverte.

DECIMA.- Al ser esta figura el resultado de un acuerdo de voluntades del trabajador y del patrón, de devolver el trabajo y desempeñarlo en las mismas condiciones en que siempre se realizo, resulta totalmente inoficioso la reinstalación ordenada mediante cumplimiento de laudo, ya que evidentemente no es deseo del patrón reintegrar en su plantilla laboral a una persona que le ha

causado tantas molestias y peor aún en el caso de que esta reinstalación sea ordenada como resultado de un juicio en rebeldía, ya que el patrón no se encuentra al tanto del procedimiento instaurado en su contra.

DECIMA PRIMERA.- Debemos tener siempre presentes las limitaciones que nos marca la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que evidentemente dicho texto legal ya no se adecua a las necesidades actuales reclamadas por la sociedad; es por ello que debemos estimar un mayor énfasis en los elementos con los que escasamente cuentan las partes en conflicto; ya sea que se hable de trabajadores o de patrones, siempre contarán con limitaciones legales o procedimentales, que eviten el fin último de un juicio, y que es la obtención de la verdad.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO OLEA, Manuel, Derecho del Trabajo, décima edición, Civitas, Madrid, España, 2000.

ALVIREZ FRISCIONE, Alfonso, La Justicia Laboral, Sista, México, 1997.

BAILÓN BALDOVINOS, Resalió, Legislación Laboral, Limusa, México, 2004.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, México 1997.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Cárdenas editor y distribuidor, México 1978.

BORJA SORIANO, Manuel, Teoría General de las Obligaciones, séptima edición, Porrúa, México 1997.

BORREL NAVARRO, Miguel, Derecho Mexicano del Trabajo, Sista, México 2001.

BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, segunda edición, Porrúa, México, 1985.

CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo I, Volumen II, Heliasta S. R. L., Buenos Aires Argentina, 1987.

CASTORENA, Jesús J., Manual de Derecho Obrero, sexta edición, Porrúa, México 1984.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, cuarta edición, Trillas, México 2004.

CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, Cuarta edición, Esfinge, México, 2003.

DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, novena edición, Porrúa, México 1999.

DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, cuarta edición, Porrúa, México 1999.

DE BUEN, Néstor, Razón de Estado y Justicia Social, Porrúa, México, 1991.

DE LA CUEVA, Mario, Derecho Procesal del Trabajo, cuarta edición, Porrúa, México, 1995.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, décima sexta edición, Porrúa, México 1999.

GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, novena edición, Porrúa, México, 2003.

IBARRA FLORES, Román, Valores Jurídicos y Eficacia en el Derecho Laboral Mexicano, Porrúa, México, 2002.

ÍTALO, Morales Hugo y Rafael Tena Suck, Derecho Procesal del Trabajo, cuarta edición, Trillas, México, 1997.

KAYE J., Dionisio, Relaciones Individuales y Colectivas de Trabajo, Themis, México 2002.

KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, ¿ Hacia un Nuevo Derecho del Trabajo ?, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 2003.

KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, Las Nuevas Relaciones de Trabajo, Porrúa, México, 1999.

MANTILLA MOLINA, Roberto, Derecho Mercantil, Porrúa, México, 1994.

OLVERA QUINTERO, Jorge, Derecho Mexicano del Trabajo, novena edición, Porrúa, México, 2001.

OVALLE FABELA, José, Teoría General del Proceso, cuarta edición, Harla, México 1996.

RAMIREZ FONSECA, Francisco, Condiciones de Trabajo, Pac, México, 1992.

RAMIREZ FONSECA, Francisco, El Despido, Pac, México 1997.

REYNOSO CASTILLO, Carlos, Derecho del Trabajo e Integración Económica, Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1994.

RODRIGUEZ MANZINI, Jorge, Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Segunda edición, Astrea de Alfredo y Ricardo Desalma, Buenos Aires Argentina, 1996.

SANTOS AZUELA, Héctor, Elementos de Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1994.

SANTOYO VELASCO, Rafael, Justicia del Trabajo, cuarta edición, Trillas, México, 2001.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, sexta edición, Porrúa, México 1981.

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Porrúa, México 2006.

Ley Federal del Trabajo, décima quinta edición, Sista, México 2006.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA, Tercera Sala, Tomo IV, Quinta época.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA, parte III, segunda parte, Agosto de 1999.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA, parte II, primera parte, octubre de 2001.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA, Jurisprudencia por contradicción de Tesis, novena época, tomo II, primera parte, 1996.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA, Jurisprudencia por contradicción de Tesis, novena época, tomo IV, tercera parte, 2000.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA, Jurisprudencia por contradicción de Tesis, novena época, tomo II, tercera parte 2001.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA, Jurisprudencia por contradicción de Tesis, novena época, tomo V, cuarta parte, 2003.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA, Jurisprudencia por contradicción de Tesis, novena época, tomo II, cuarta parte, 2004.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA, Jurisprudencia por contradicción de Tesis, novena época, tomo I, segunda parte 2005.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

ATWOOD, Roberto, Diccionario Jurídico, Tercera edición, Librería Bazan editor y distribuidor, México 1987.

CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Décimo segunda edición, Heliasta S. R. L., Argentina, 1979.

INSTITUTO DE CIENCIAS JURIDICAS, UNAM, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo I y III, Porrúa, México 1999.

RAMIREZ GIONDA, Juan, Diccionario Jurídico, Tercera edición, Claridad, Buenos Aires Argentina, 2000.